

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA
MESTRADO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA**

**AUTOGESTÃO – A EXPERIÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES AUTOGESTIONÁRIAS
DO SETOR CRISTALEIRO DE BLUMENAU E INDIAIAL**

MARILÉIA HILLESHEIM

MARILÉIA HILLESHEIM

**AUTOGESTÃO – A EXPERIÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES AUTOGESTIONÁRIAS
DO SETOR CRISTALEIRO DE BLUMENAU E INDIAIAL**

Dissertação apresentada ao Mestrado em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre, sob orientação do professor Dr. Fernando Ponte de Souza.

FLORIANÓPOLIS
2003

MARILÉIA HILLESHEIM

**AUTOGESTÃO – A EXPERIÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES AUTOGESTIONÁRIAS
DO SETOR CRISTALEIRO DE BLUMENAU E INDIAIAL**

Banca Examinadora

Prof. Dr. Fernando Ponte de Souza
Orientador

Prof. Dr. Ivo Marcos Theis

Prof^a. Dr^a Nice Jinkings

“Todo conhecimento nasce do medo, mas também da coragem. Do medo de não saber, e da coragem de superar o medo.” (Madalena Freire, 1991).

AGRADECIMENTOS

Gostaria de iniciar meus agradecimentos a todos os trabalhadores, e pessoas envolvidas no projeto da economia solidária, motivo da realização desta dissertação.

Um reconhecimento especial as minhas irmãs, mulheres maravilhosas, amigas acima de tudo, Claudete e Vera, vocês são a minha referência, meu porto seguro. Neste momento souberam compreender minhas angústias e ansiedades diante deste desafio. Eu amo vocês.

As minhas amigas, batalhadoras, guerreiras e companheiras, e acima de tudo grandes mulheres, que torcem por mim em todos os aspectos de minha vida: Ana, Silvia, Janaina, Roseni e Rose.

Aos professores, funcionários e colegas do mestrado em Sociologia Política da UFSC, em especial o Valcionir, o Gilmar e o Mauricio.

Ao meu orientador, Fernando, que sempre se dispôs através do LASTRO a contribuir nesta caminhada. O meu muito obrigado.

Finalmente, gostaria de agradecer a uma pessoa muito especial, minha referencia: Valmor. Meu companheiro, amigo e professor. Exemplo de vida, exemplo para a vida. De forma brilhante e humilde, procura compreender a realidade e, principalmente as pessoas, na sua incansável busca de um mundo melhor. Meu muito obrigado.

SUMÁRIO

RESUMO	VII
ABSTRACT	VIII
LISTA DE TABELAS	IX
1 INTRODUÇÃO	1
2 AUTONOMIA E AUTOGESTÃO	6
2.1 DAS LUTAS OPERÁRIAS À CONSTRUÇÃO DE UM LEGADO	6
2.1.1 A história do cooperativismo e da autogestão	8
2.2 DA CONSTRUÇÃO TEÓRICA A TRAJETÓRIA HISTÓRICA	12
2.3 NOVOS OLHARES: NOVAS POSSIBILIDADES	18
3 O COOPERATIVISMO E A AUTOGESTÃO NO BRASIL	27
3.1 O COOPERATIVISMO NA HISTÓRIA DO BRASIL	27
3.2 A EXPERIÊNCIA RECENTE DO COOPERATIVISMO E DA AUTOGESTÃO NO BRASIL	33
3.3 O RESSURGIMENTO DA AUTOGESTÃO NO CONTEXTO DE DEMOCRATIZAÇÃO E A CRISE ECONÔMICA RECENTE.....	35
3.4 A AUTOGESTÃO E O COOPERATIVISMO COMO AÇÃO DOS TRABALHADORES.....	39
3.5 OS PRINCIPAIS DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA AUTOGESTÃO E DO COOPERATIVISMO NO BRASIL	45
4 HISTÓRICO DA FORMAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DO PÓLO CRISTALEIRO	50
4.1 SETOR CRISTALEIRO: PRODUÇÃO ARTESANAL OU MANUFATUREIRA: UMA ABORDAGEM CRÍTICA.....	53
4.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DA CRISE A PARTIR DA DÉCADA DE 90	58
4.3 REAÇÃO DE EMPRESÁRIOS E TRABALHADORES DIANTE DA CRISE	63
5 A EXPERIÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES AUTOGESTIONÁRIAS NO SETOR CRISTALEIRO	67
5.1 SURTIÇÃO DAS COOPERATIVAS NO SETOR CRISTALEIRO	70
5.2 A COOPERCRISTAL: O PROCESSO DE FORMAÇÃO	73

5.3 A UNICRISTAL: O PROCESSO DE FORMAÇÃO	78
5.4 DO ARTESÃO A COOPERAÇÃO: UMA PERSPECTIVA TRANSFORMADORA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DA GESTÃO PARTICIPATIVA: O CASO DA COOPERCISTAL E UNICRISTAL.....	82
5.4.1 A participação	89
5.4.1.1 Na Coopercristal.....	89
5.4.1.2 Na Unicristal	91
5.4.2 As relações hierárquicas e o processo de tomada de decisões	93
5.4.2.1 Na Coopercristal.....	93
5.4.2.2 Na Unicristal	95
5.4.3 A autonomia	96
5.4.3.1 Na Coopercristal.....	96
5.4.3.2 Na Unicristal	98
5.5 O SINDICATO, A PREFEITURA, A ITCP E A ANTEAG: IMPORTÂNCIA E LIMITES	99
6 REFLEXÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	110
ANEXOS	118

RESUMO

Este trabalho é um estudo sobre a experiência do cooperativismo no setor cristaleiro no Vale do Itajaí, especificamente sobre duas cooperativas (a Coopercristal e a Unicristal), que dentre outras experiências, redefiniram tanto a história do setor, quanto dos trabalhadores nele envolvidos. Os empreendimentos cooperativos autogestionários, a partir da década de 90, passaram a ser consideradas alternativas possíveis e viáveis de transformação da realidade dos trabalhadores. Igualmente a autogestão passou a fazer parte da agenda de entidades públicas e organizações de classe, contribuindo significativamente para a reestruturação política das mesmas. Neste sentido, neste trabalho procuramos analisar estas experiências que tentaram superar as relações capitalistas no processo de produção a partir da eliminação da “figura” do proprietário privado dos meios de produção. O principal objetivo é realizar uma análise teórico-metodológica sobre as possibilidades de autonomia dos trabalhadores nos movimentos e nas organizações que se apresentam como alternativas ao modelo de organização sócio-econômico dominante. Neste estudo de caso procuramos fazer uma análise das etapas pelas quais passaram os trabalhadores e as mudanças ocorridas nas suas trajetórias. Para a análise das experiências propomos que os princípios da autogestão e do cooperativismo operem metodologicamente como conceitos tipos ideais. Isto é, serão utilizados como pressuposições de valor (expressam o interesse no objeto/realidade), para serem confrontados a realidade vivida. Por fim, a presente pesquisa procura contribuir para o debate em torno desses empreendimentos, que procuram superar tanto as dificuldades dos trabalhadores, como também no conjunto das instituições que apóiam os empreendimentos cooperativos.

ABSTRACT

This work is a study on the experience of the cooperative system in the crystal sector of the Vale do Itajaí, more specifically on its cooperatives that, among others, had redefined the history of the sector and of the workers involved in it. The self management cooperative enterprises, from the decade of 90, had passed to be considered alternative possible and viable of transformation of the reality of the workers. Equally the self management started to be part of the agenda of public entities and organizations of classes contributing significantly for the politic reorganization of the same ones. In this sense, this work intends to make an analysis on these experiences that had tried to surpass the capitalist relations in the process of production from the elimination of the figure of the private proprietor of the means of production. The main objective is to carry through an theoretician -methodological analysis on the possibilities of autonomy of the workers in the movements and in the organizations that are presented as alternative to the model of dominant partner-economic organization. In this case study, we make an analysis of the changes occurred and of the stages for which had passed the workers in its trajectories. For the analysis of the experiences, we consider that the principles of self management and the cooperative system operate methodologically as concepts of ideal types. That is, they will be used as estimated of value (they express the interest in the object/reality), to be confronted with the lived reality. Finally, the present research intends to contribute for the discussion on these enterprises, that look for surpass the difficulties of the workers and of the external actors involved with these enterprises.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – EVOLUÇÃO DAS COOPERATIVAS NO BRASIL – 1990-1998	31
TABELA 2 – EVOLUÇÃO DE COOPERATIVAS E COOPERADOS NO BRASIL.....	32
TABELA 3 – EMPREGOS FORMAIS EM BLUMENAU – 1993-2001	59
TABELA 4 – SITUAÇÃO DA PEA E DA EMPREGABILIDADE DE BLUMENAU	60
TABELA 5 – NÚMERO DE TRABALHADORES DO SETOR CRISTALEIRO.....	62

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho é resultado do curso de mestrado em sociologia política da Universidade Federal de Santa Catarina. Trata-se de uma pesquisa que tem como tema: “Autogestão – a experiência das organizações autogestionárias do setor cristaleiro de Blumenau e Indaial”.

O motivo da escolha desta temática foi motivada pela atuação na organização das cooperativas, objeto de nosso estudo, enquanto servidora pública municipal, da Prefeitura Municipal de Blumenau, na Secretaria de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico, no período de 1996 a 2000.

Observando a nova relação, entre os trabalhadores cristaleiros e seu novo espaço de produção, na qual estava surgindo com a organização dos trabalhadores em cooperativas percebemos, que se torna cada vez mais emergencial uma análise mais aprofundada sobre as “novas organizações autogestionárias de produção”.

Mesmo considerando a superioridade organizativa de uma empresa controlada pelos trabalhadores tal situação não resolve os problemas decorrentes da sua subordinação ao mercado que muitas vezes é enfrentado com sobretrabalho (extensão da jornada de trabalho ou do ritmo de trabalho ou mesmo trabalho em condições precárias). Assim, até que ponto constitui, de fato, uma organização antagônica à gestão capitalista?

Por outro lado, temos os problemas decorrentes da própria organização das empresas: relação entre conhecimento cotidiano dos trabalhadores e conhecimento técnico especializado, reprodução das práticas de subordinação entre os trabalhadores, isolamento dos empreendimentos, conciliação dos princípios da autogestão com aqueles que regem a eficiência econômica e articulação dos empreendimentos. Aqui a questão é mais pragmática: como organizar a autogestão enquanto alternativa de organização econômica centrada numa relação societária de solidariedade e autonomia diante da prepotência do mercado capitalista?

A partir das experiências dos trabalhadores cristaleiros de Blumenau e de Indaial, pretendemos analisar suas experiências nas quais procuram superar as relações capitalistas no processo de produção ao eliminar a “figura” do proprietário privado dos meios de produção. Tal mudança apresenta alguns problemas que podem ser mais bem analisados numa investigação mais sistemática:

- Há mudanças nas relações de trabalho e qual o impacto sobre os trabalhadores, sua identidade e sua relação com o mundo do trabalho?
- Quais os limites da proposta autogestionária para experiências que permanecem no contexto da economia de mercado? As exigências de competitividade no mercado capitalista não limitam as possibilidades de gestão autônoma dos trabalhadores?
- Qual a importância dos apoios institucionais e da articulação entre experiências semelhantes para a sua viabilidade?
- Como os trabalhadores resolvem os problemas decorrentes da suposta ausência da gestão capitalista? Os trabalhadores conseguem efetivamente superar a subalternidade das relações hierárquicas?

Permeada por estes questionamentos, traçamos como objetivo geral: realizar uma análise teórico-metodológica sobre as possibilidades de autonomia dos trabalhadores nos movimentos e nas organizações que se apresentam como alternativos ao modelo de organização sócio-econômico dominante. Desdobrado a partir dos seguintes objetivos específicos:

- Analisar a influência da experiência da autogestão para os trabalhadores, a construção de sua identidade e sua autonomia e sua inserção no mundo do trabalho;
- Identificar os limites e as potencialidades da autogestão considerando os princípios autogestionários e as condições de competitividade do mercado capitalista;
- Identificar a contribuição da organização técnica do trabalho na produção de cristal para a estratégia dos trabalhadores de autogerirem a organização do processo de produção e distribuição dos bens produzidos;
- Avaliar a importância dos apoios oferecidos pelo sindicato e outros atores sociais.

O movimento autogestionário passou a fazer parte da agenda de entidades públicas e organizações de classe, como uma alternativa possível e viável de modificar o previsível futuro desses trabalhadores, o desemprego.

Estas alternativas, “as cooperativas autogestionárias”, tornaram-se mais do que um movimento de tentar salvar o emprego desses trabalhadores, mais procura também “modificar” as relações no e de trabalho que majoritariamente são

incorporadas no interior da dicotômica sociedade capitalista: patrão versus empregado; precarização versus exploração.

O setor cristaleiro historicamente tornou-se referência na região do Vale do Itajaí, principalmente pelo modelo artesanal de produção, denominando-o o pólo de produção em cristal da América Latina, de qualidade “internacional”, fizeram deste produto, uns dos símbolos da região.

Para os trabalhadores cristaleiros, esta referência estava relacionada diretamente com as “habilidades artesanais” dos cristaleiros, desenvolvidas com o tempo despendido para o processo de formação (em torno de sete anos para se tornar um artesão) expressa no depoimento de um artesão: “...*a máquina nunca vai chegar a ter o detalhe nas peças que eles fazem (os artesões), hoje em dia há muitas peças que são prensadas sem dúvidas... mas só o artesão consegue fazer um acabamento, um detalhe de uma peça, que eu acho que uma máquina nunca vai conseguir...*” (Artesão Coopercristal).

A necessidade de um olhar sociológico sobre as atuais experiências de cooperativas autogestionárias, é uma demanda da própria trajetória da classe trabalhadora, que historicamente construíram alternativas possíveis e viáveis ao longo da história do capitalismo. Em um primeiro momento procurou-se resgatar a história do cooperativismo moderno, tão antigo quanto o próprio capitalismo industrial, a partir da sua importância emancipatória/revolucionária na história da classe trabalhadora. Para tanto, foi necessário abordar essa discussão com a perspectiva de procurar resgatar a sua problemática no contexto social, econômico e político dominante (o sistema capitalista), pois compreendemos que a história do cooperativismo foi forjada no interior deste.

Neste sentido, o debate em torno do cooperativismo não perde sua importância ao longo do pensamento social, principalmente em seu espectro revolucionário/transformador da realidade dos trabalhadores, subjugada sob o domínio do capitalismo. A prática do cooperativismo (na esfera econômica, social e política) baseia-se em princípios construídos historicamente, como a autonomia, igualdade, solidariedade e democracia participativa.

A este respeito, no primeiro capítulo desta dissertação, procura resgatar a história do cooperativismo, autogestão e autonomia, apresentando os principais momentos históricos, como também o debate teórico que acompanhou a trajetória do movimento operário em torno dos princípios do cooperativismo. Podemos afirmar

que o significativo crescimento de empreendimentos cooperativos ao longo do século XX apresentou sua importância e sua relevância, principalmente a partir de dois postulados fundamentais: uma economia de mercado oposto à hegemônica, baseada em princípios não capitalistas de cooperação e ajuda mútua, e a crítica ao estado centralizado, priorizando as formas de organização política pluralistas e federalistas, contribuindo para a importância da sociedade civil (HIRST apud SANTOS, 2002).

No segundo capítulo, procuramos resgatar as principais experiências histórias do cooperativismo no Brasil. O crescente aumento de experiências autogestionárias, a partir dos movimentos de democratização, a partir da crise da economia que tem como consequência o crescente desemprego e precarização das relações trabalhistas. Também procuramos identificar os principais desafios e perspectivas da autogestão e do cooperativismo no Brasil, a partir das atuais contribuições realizadas por sociólogos e economistas brasileiros a respeito o crescente número de cooperativas de trabalhadores, parafraseando Singer, quando afirma a viabilidade destes empreendimentos onde o capital falhou.

Principalmente, no caso brasileiro (o surgimento das organizações autogestionárias destacaram-se no final dos anos 70, início dos anos 80, ganhando destaca nos anos 90), as discussões em torno das organizações autogestionárias são recentes, se tornando de fundamental importância realizar um aprofundamento na pesquisa bibliográfica referente os conceitos de autogestão, economia solidária e autonomia, que passaram a destacar-se nas análises recentes das experiências que vem se destacando no cenário nacional.

No terceiro capítulo, resgatamos a história de formação e consolidação do pólo cristaleiro no Vale do Itajaí, e conseqüentemente o processo a descrição e análise da crise do setor cristaleiro a partir da década de 90, e as conseqüentes estratégias de enfrentamento à crise do setor pelos empresários, e o surgimento das experiências das cooperativas autogestionárias a partir da metade da década de 90.

Também procuramos realizar uma abordagem crítica em torno da produção artesanal ou manufatureira da produção de cristal, visto sua relevância a análise sobre a decadência do setor a partir da década de 90.

No quarto capítulo resgatamos a história das cooperativas a Unicristal (localizada no município de Indaial) e a Coopercristal (localizada no município de

Blumenau). Neste capítulo, inicialmente procuramos descrever os campos de análise, para melhor responder os objetivos de nosso estudo.

Para a análise das experiências utilizamos os princípios da autogestão e do cooperativismo como metodologicamente como conceitos tipos ideais na sua concepção weberiana. Isto é, foram utilizados como pressuposições de valor (expressam o interesse no objeto/realidade), que serão confrontados a realidade. As noções de autonomia, cooperativismo e autogestão são elaborados através da abstração e da combinação de um conjunto de elementos que embora extraídos da realidade (experiência histórica do movimento dos trabalhadores), não se confundem com a realidade específica que foi analisada.

Para obter as informações necessárias da análise adotamos técnicas de observação direta e indireta. a observação direta se realizou com visitas nas cooperativas (quatro visitas na unicristal e quatro visitas na coopercristal) onde se realizaram entrevistas com questionários com perguntas abertas e fechadas. A observação indireta foi realizada através da pesquisa documental (atas, relatórios e estatutos das cooperativas).

Também realizadas entrevistas com o presidente do sindicato dos trabalhadores de vidros e cristais, com o antigo gerente da Di Trevi e ex-técnico da prefeitura municipal de Blumenau, que acompanhou o processo de organização das duas cooperativas.

Concluimos este trabalho apresentando algumas considerações e proposições a respeito da problemática dos trabalhadores diante de uma nova forma de estabelecer as relações sociais no espaço de produção. Esperamos que este trabalho possa contribuir para os novos empreendimentos cooperativos que irão surgir, como também para as instituições a ele envolvidos, enquanto referência de análise a respeito da emblemática rede de relações sociais que surge a partir das cooperativas autogestionárias.

2 AUTONOMIA E AUTOGESTÃO

2.1 DAS LUTAS OPERÁRIAS À CONSTRUÇÃO DE UM LEGADO

Neste capítulo pretendo elucidar os conceitos de autogestão e cooperativismo a partir de sua perspectiva emancipatória, constituído/forjado no interior da trajetória do movimento operário. Sua representatividade social e ideológica, traçada na expectativa revolucionária de “experiências” históricas, foi preponderantemente baseada em princípios democráticos e igualitários. Demarcar historicamente as mais diversas formas de organização dos trabalhadores frente às contradições do sistema capitalista sinaliza inúmeras formas e possibilidades da história de luta do movimento operário que é aqui entendido como sendo: “A história da atividade dos homens que pertencem a uma categoria sócio-econômica criada no capitalismo (e de outros que lutaram ao lado dela), através do qual a categoria se transforma: se faz “classe”, num sentido novo dessa palavra....” (CASTORIADIS, 1985, p. 72).

Também para CASTORIADIS (1985), o movimento operário, a sua história¹ e a sua relação com as correntes políticas e ideológicas que o influenciaram, os chamados socialistas utópicos, como também o marxismo e o anarquismo não se tornaram somente referências teóricas. Pois a história do movimento operário criou, na sua vida cotidiana nas fábricas e fora delas, defesas sempre revigoradas contra a exploração, incorporando princípios alheios e hostis ao capitalismo, criando assim, formas de organização e de lutas únicas. Para o autor, isto também transformou a própria sociedade capitalista, resultando na supressão do movimento operário enquanto força socialmente histórica originária e autônoma.

Assim, o movimento cooperativista esteve relacionado a uma heterogeneidade própria das situações históricas e realidades nacionais. Vale lembrar que outros instrumentos de luta foram criados na busca da emancipação: associações, sindicatos, partidos, seções sindicais, comitês e conselhos. Alguns deles, de acordo com NASCIMENTO (2000), os sindicatos e partidos, tornaram-se

¹ Ver: THOMPSON, E. P. A formação da classe operária inglesa. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

formas permanentes, enquanto que conselhos e comitês emergiram apenas em momentos cruciais da história². Se, de um lado, poderíamos considerar que a questão é saber se estas formas de lutas são excludentes ou complementares entre si, de outro, é mister aceitar que as contradições e particularidades dos movimentos apontam para uma maior complexidade do debate.

Ao resgatar o debate sobre o movimento cooperativista como parte do movimento associativista operário emerge, sobretudo, as contradições e as particularidades de um movimento que desde os seus primórdios apresentou concepções que representaram mudanças e apontaram limites no interior da sociedade capitalista. No entanto, a organização coletiva dos trabalhadores significou umas das formas de enfrentamento ao sistema capitalista, que deste que surgira transformou as estruturas sociais, econômicas e políticas da sociedade. Neste sentido, o cooperativismo apresentou inúmeras controvérsias, dentre as quais cabe destacar sua contribuição para uma possível revolução social respaldada em princípios socialistas. De forma afirmativa, verificamos que o cooperativismo apresentou princípios organizativos que se propagariam, a partir de certos parâmetros axiológicos e práticos, com a pretensão de instaurar um novo e diferente sistema econômico e social. Estes princípios baseados na cooperação e na solidariedade surgiram mais especificamente a partir da segunda metade do século XVIII.

Deste então, o cooperativismo tem se tornado alvo de discussões ao longo da história do pensamento social, significando, sobretudo, perspectivas transformadoras/modificadoras da realidade dos trabalhadores, bem como de toda uma sociedade. Retomando a história a partir do seu aspecto teórico, esse novo modelo conceitual foi estabelecido e aprimorado nas experiências concretas como também inspirado nas doutrinas defendidas pelos “precursores do cooperativismo”³.

Enquanto que sob os princípios capitalistas, a produção e o trabalho tornam-se mercadorias, apropriados privadamente, a luta e a mobilização dos trabalhadores ocorreu a partir de princípios que significaram, sobretudo a “... unidade entre posse e

² Como referência podemos citar: A autogestão das lutas na Polônia (1980-81), na Iugoslávia (1950); O estudo dessas experiências são aprofundadas por NASCIMENTO, Cláudio. As lutas operárias autônomas e Autogestionárias. Rio de Janeiro, CEDAC, 1986. NASCIMENTO, Cláudio. Rosa Luxemburgo e Solidarnosc. Autonomia Operária e Autogestão Socialista. Rio de Janeiro, CEDAC, 1988. A experiência na Iugoslávia é aprofundado por DRULOVIC, Milojko. A autogestão a prova. Lisboa, Seara Nova, 1973. ADIZES, Ichak, Autogestión, La práctica iugoslava. El efecto de la descentralización sobre los sistemas de organización. México: Fondo de Cultura Económica, 1977.

uso dos meios de produção e distribuição (da produção simples de mercadorias) com o princípio da socialização destes meios.” (SINGER, p. 13, 2000).

Neste contexto, nasce o pensamento cooperativo moderno, que resulta em um rico movimento de idéias, principalmente nos países Europeus, onde estes se encontravam em plena via de industrialização. No período de 1780/1880, surgiram os então chamados “socialistas utópicos”.

Os conceitos/teorias propostos pelos socialistas utópicos representavam perspectivas emancipadoras não somente de uma classe em particular, mas de toda uma sociedade, pois apresentaram profundas modificações nas estruturas da organização social.

Considerando o imbricamento entre a experiência histórica da luta dos trabalhadores e as sínteses teóricas e suas controvérsias apresento, a seguir, um breve balanço de ambos os processos para, posteriormente, realizar uma síntese conceitual e das principais questões relativas ao cooperativismo, a autogestão, e autonomia operária, bem como os principais desafios e perspectivas emancipatórias.

2.1.1 A História do cooperativismo e da autogestão

Mais do que transformações sociais, econômicas e políticas, a história do movimento operário a partir do cooperativismo significou, sobretudo, a possibilidade do rompimento com o sistema e a forma de organização da sociedade a partir de princípios capitalistas. Estas transformações tornam-se realidade a partir dos movimentos dos trabalhadores frente às contradições geradas na Revolução Industrial⁴, tendo como referência a Europa Ocidental no início do século XIX.

Conforme HOBBSAWN apud RECH (1995), para os trabalhadores tratava-se de buscar alternativas para conquistar pelo menos uma existência decente. Neste sentido:

... a própria novidade e a rapidez da mudança social que os envolvia, encorajava os trabalhadores a pensar em termos de uma sociedade totalmente diversa, baseada

³ A apresentação dos precursores será realizada no decorrer do capítulo.

⁴ A Revolução Industrial designou uma série de transformações relativamente rápidas, nos campos econômico, técnico, social e intelectual, que provocaram o surgimento da sociedade industrializada na Grã-Bretanha entre 1760 e 1860. (Dicionário de Ciências Sociais, Fundação Getúlio Vargas, 2ª Edição).

na sua experiência e em suas idéias em oposição às de seus opressores. Seria cooperativa e não competitiva, coletivista e não individualista. Seria “socialista”, e representaria não o eterno sonho da sociedade livre, que os pobres sempre levam no recôndito de suas mentes, mas na qual só pensam em raras ocasiões de revolução social generalizada, e sim uma alternativa praticável e permanente para o sistema em vigor. (HOBBSAWN apud RECH, 1995, p. 15).

A história do movimento operário é uma reação às condições precárias de trabalho e de moradia, de exploração do trabalho infantil, do desemprego, das desigualdades sociais, da destruição das relações sociais que o progresso do modo de produção capitalista apresentou já no século XVIII. Esta reação significou, na história dos homens, “a transformação da passividade, fragmentação, concorrência em atividade, solidariedade, coletivização invertendo a lógica capitalista.” (CASTORIADIS, 1985, p. 72).

Na história do cooperativismo, contamos o registro das primeiras cooperativas do início do século passado na Alemanha e na Inglaterra, sendo que a referência histórica para o movimento cooperativista foi aquela de Rochdale, em 1844⁵. Mas, já por volta de 1760, tem-se registros da primeira cooperativa, iniciada por trabalhadores empregados nos estaleiros de Woolwich e Chatham, na perspectiva de fundarem moinhos de cereais, como meio de não pagarem altos preços cobrados pelos moleiros que detinham um monopólio local. Faz-se necessário registrar que a cooperativa de Rochdale denotou uma reação de defesa econômica dos trabalhadores, frente a um capitalismo concorrência e de opressão da classe trabalhadora.

Conforme enfatizam VEIGA e FONSECA (1999), os pioneiros de Rochdale, implementaram também outras cooperativas, (habitação, produção e filiais de consumo). Para os autores, a sociedade dos Pioneiros de Rochdale teriam mostrado admirável capacidade de adaptação às oportunidades e aos riscos da economia de mercado, sem deixar de lado os princípios cooperativistas.

No ano de 1823, em Paris, já teriam sido registrados 160 associações de ajuda mútua com cerca de 12 mil membros. Conforme VEIGA e FONSECA, dessa foi perspectiva associativista que surgiram posteriormente as cooperativas operárias de produção. Também na Inglaterra e na Alemanha, o movimento cooperativista

surgiu numa época de grave crise econômica e social do capitalismo, momento que se costuma ser identificado como “a faminta década nos anos 40 do século XIX”.

Conforme COLE apud SCHNEIDER (1991), esta crise marcou o período de 1826 a 1850, encerrada por um período de prosperidade comercial e de aumento de emprego, registrada por uma melhoria salarial. Momento também marcado pela constituição de sindicatos operários, registrando forte ação militante, reduzindo horas de trabalho de 16 para 10 horas.

Destacamos aqui outros momentos na história da classe trabalhadora que merecem ser mencionados, por representarem e reafirmarem que, historicamente, mudanças/transformações emergiram no interior do sistema capitalista e sinalizaram rupturas com o mesmo. Neste sentido, vale destacar as experiências de 1848, quando os operários criaram cooperativas mutualistas, que inicialmente iriam concorrer com o capital, ao invés de produzir as máquinas, preferiram tomá-las do capital. Já na Comuna de Paris⁶ (1871), foi o acontecimento mais importante da luta pela auto-emancipação dos trabalhadores no século XIX, conforme NASCIMENTO (1986) pela primeira vez o proletariado teve o poder nas mãos e criou condições objetivas para a sua extinção.

Uma das medidas⁷ adotadas na Comuna foi à organização de Conselhos Operários⁸ nas fábricas. Houve uma total extinção da organização capitalista do trabalho, pois se decretou a socialização das fábricas e a socialização dos meios de produção.

Outros momentos merecem ser destacados: na Grã-Bretanha surgiu um movimento: o socialismo das corporações, caracterizado por três pressupostos fundamentais: valores sociais; autogoverno dos cidadãos; e ampliação da democracia, sendo que a mesma não se restringiria somente à política, mas a todas as ações sociais. Logo após a Comuna de Paris, veio a Revolução Russa (1905), fruto de uma manifestação de operários em Petrogrado, onde o exército teria matado mil operários e ferido 5.000, desencadeando, desta forma, greve no país inteiro.

⁵ Os princípios cooperativismos surgidos a partir da experiência de Rochdale tornaram-se referência para todo o movimento cooperativismo internacional.

⁶ A Comuna teria exercido grande influência através dos escritos de Marx e no desenvolvimento da autogestão na Iugoslávia.

⁷ Sobre a importante contribuição da Comuna de Paris ver: NASCIMENTO, Cláudio. As lutas operárias autônomas e Autogestionárias. Rio de Janeiro, CEDAC, 1986. COLE, G.D.H. História Del Pensamiento Socialista. México, Fondo de Cultura Económica. Vol. II, 1958.

⁸ Sobre os conselhos de fábrica ver: GRAMSCHI, Antonio e BORDIGA, Amadeo. Conselhos de Fábrica. São Paulo, Brasiliense, 1973.

Diante disto, operários elegeram delegados, 151 membros formariam o primeiro soviete. Conforme destaca HORVART (1990), os sovietes se desenvolveram a partir de comitês de greve e participação de partidos políticos.

Outra grande revolução que marcara o movimento autogestionário seria a revolução Socialista de Outubro de 1917, que possui uma particularidade diferente das anteriores. Neste foram criados os comitês de fábrica, que passaram a assumir a gestão da produção, quando havia perigo de fechamento de alguma fábrica. A partir de então, a prática passou a ser implementada em outros países.

A revolução húngara (1919) foi fortemente influenciada pela Revolução Russa. Esta revolução marcara o nascimento da República Soviética Húngara, que já a partir de 1918, começara a formar os conselhos operários e soldados. Principalmente nas fábricas a gestão passara para as mãos dos sovietes e seus operários. Após a uma existência de 135 dias, a República Húngara foi dizimada pelas tropas francesas, romenas e iugoslavas.

Também outras revoluções marcaram o movimento operário em torno da autogestão⁹: a revolução Alemã de 1919, a Revolução Italiana de 1919, a Revolução Espanhola de 1936¹⁰, a Revolução Húngara de 1956, a Revolução Argelina e a Revolução Tcheca de 1966.¹¹

Dos anos sessenta para os anos setenta, tanto a crise do capitalismo quanto à crise do socialismo provocaram grandes movimentações operárias e estudantis, retomando a autogestão, manifestando grandes debates em torno dos conselhos¹² e do crescimento da economia social.

Também a década de 70 foi marcada por lutas de autogestão: pela revolução dos Cravos (Portugal, 1974), pelo movimento operário Sindical italiano (1976-1977), pelas comissões de fábrica na Espanha, pelos cordões industriais no Chile (1970-1973), por assembléias na Bolívia, por iniciativas de propriedade social

⁹ Conforme SARDÁ de FARIA (2001, p. 5), a autogestão pode ser compreendida como uma tendência histórica do movimento operário, um fenômeno que emerge nos momentos em que o acirramento agudo da luta de classes projeta a autonomia operária do domínio econômico, político e econômico.

¹⁰ Sobre a Revolução Espanhola ver: SANTILLÁN, Diego Abad de. Organismo Económico da Revolução. A autogestão na Revolução Espanhola. São Paulo: Brasiliense, 1980.

¹¹ Sobre a experiência da autogestão da Rússia (1917-1921), Itália (1920), Espanha (1936-1939), Jugoslávia e Argélia conferir o Texto "La Autogestion, el Estado y la Revolucion" publicado pela Editorial Proyección em 1969.

¹² Por conselho operário, entende-se o controle da gestão da fábrica, com a conquista do poder político. Esta definição inclui a dimensão histórica desse movimento, que evoca desde o soviete (conselho) de Petrogrado (1905) até o Solidarnosc (1980-1981). (NASCIMENTO, 2000: 55).

no Peru e, em 1980, pelo movimento social Polonês Solidarnosc¹³, em defesa de uma República Autogestionária.

2.2 DA CONSTRUÇÃO TEÓRICA A TRAJETÓRIA HISTÓRICA

Coube, inicialmente, aos socialistas utópicos apresentarem os elementos constitutivos da organização de trabalho a partir de princípios cooperativistas. Oriundos da Grã-Bretanha e França, os mais notáveis defensores dos trabalhadores a partir da segunda metade do século XVIII, eram também chamados de “os visionários”. Com o advento da sociedade capitalista, estes reivindicariam a emancipação de toda uma sociedade e não somente de uma classe em particular. Os então socialistas utópicos e libertários mais importantes, quando se considera a origem das propostas participativas foram: Robert Owen (1771-1858), Charles Fourier (1772-1837), Louis Blanc (1811-1837), Philippe Buchez (1796-1865) e Pierre-Joseph Proudhon (1809-1865), e Charles Gide (1847-1932).

As propostas de Owen tiveram grande importância para o movimento cooperativista, pois parte de seus discípulos fundaram a Sociedade Cooperativa Pioneira de Rochdale¹⁴. Owen acreditava que a sociedade futura seria uma federação de comunidades cooperativas governadas pelos próprios produtores.

O movimento liderado por Owen, reivindicava uma transformação racional e planejada das condições de vida e a extinção de instituições como o casamento, a família e a propriedade privada. Este movimento teve grande capacidade de integração dos vários grupos populares desprivilegiados de artesãos e trabalhadores.

No entanto, Fourier, diferentemente de Owen, considerava a natureza humana imutável, mas entendia que esta necessitava de um ambiente social adequado para florescer. A proposta de Fourier seria criar comunidades chamadas

¹³ A análise do movimento autogestionário polonês é realizada por NASCIMENTO, Cláudio em Rosa Luxemburg e Solidarnosc. Editora Loyola, 1988.

¹⁴ A Cooperativa de Rochdale tornou-se referência para o pensamento cooperativista, “...os pioneiros ao fundarem a cooperativa em 1844, se autodeterminaram de “Eqüitáveis Pioneiros de Rochdale” para indicar o espírito que os orientaria...baseado na cooperação equitável, ou seja, justa, igualitária, sincera, contrária a qualquer fraude na apresentação dos serviços dos membros e a

falanstérios. Para o mesmo, o principal problema da agricultura era a propriedade privada, assim sendo, propunha a coletivização. Tanto a posição de Owen quando a de Fourier e outros, julgavam que uma economia socialista deveria construir-se fechada e relativamente autônoma ao sistema capitalista, para que não fosse corrompida pelo mesmo. Já para Louis Blanc, somente o Estado poderia proteger os membros fracos da sociedade e que, desta forma, deveria se estatizar as indústrias-chave, os bancos, etc.

Também para Proudhon, a sociedade capitalista era um sistema impulsionado por contradições, que o mesmo passaria por um estágio de anarquia negativa. Entendia que este estágio deveria evoluir para o Estado industrial, e, finalmente, este seria destruído, dando lugar à anarquia positiva, que seria uma sociedade socialista autogestionária. No sistema proposto por Proudhon, não existe lugar para o Estado, mas existe um projeto de uma organização política altamente descentralizada. Este propõe um sistema de coordenação em oposição a um sistema de autoridade. A então proposta e projetos alternativos ao capitalismo dos socialistas utópicos carregava consigo que o cooperativismo seria uma etapa preliminar e necessária à transformação da sociedade em um sistema socialista.

Para SCHNEIDER (1991), as contribuições apresentadas pelos precursores do cooperativismo, adiantaram em décadas o que seria proposto por cooperativistas franceses, inspirados por Charles Gide e pela Escola de Nimes. Gide é dito como sistematizador das teorias cooperativistas a partir dos princípios Rochdaleanas, que foram ratificadas pela Aliança Cooperativa Internacional¹⁵ no Congresso de Viena em 1966.

Contudo, para o socialismo científico do qual Engels (1820-1895) foi um dos criadores, as propostas elaboradas pelos socialistas utópicos e, em particular, Owen, era utópica¹⁶, pois estas organizações as quais Owen teria dado forma, eram experiências de caráter parcial e transitório. A teoria defendia por Engels, teria como

terceiros e ao mesmo tempo, calcada numa cooperação que respeitaria a igualdade de direitos e a liberdade de cada membro.” (SCHNEIDER, p. 39, 1991).

¹⁵ A ACI foi fundada em 1895, com o objetivo de criar um órgão representativo a nível internacional, com o objetivo de intensificar o intercâmbio entre as cooperativas de diversos países, inicialmente a nível doutrinário, educativo e técnico. (SCHNEIDER, 1991, p. 46).

¹⁶ Segundo Engels, o que era utópico, era a crença na possibilidade de uma transformação social total, que compreendesse na eliminação do individualismo, da competição e da influência da propriedade privada, sem o reconhecimento da necessidade da luta de classes e do papel revolucionário do proletariado na realização dessa transição. (Dicionário do Pensamento Marxista, 1983).

pressuposto a tomada revolucionária do Estado para que se pudesse transformar estruturalmente a sociedade, onde o importante era constituir organizações coletivas de massa, como sindicatos e partidos políticos de trabalhadores proletários, para que desta forma houvesse uma real transformação da sociedade de classes.

O denominado socialismo científico defendia que o modo de produção capitalista, ao converter os indivíduos em proletários, criaria a força que realizaria a revolução. O proletário tomaria em suas mãos o poder do Estado, convertendo os meios de produção em propriedade do Estado.

Os precursores do pensamento marxista, Karl Marx (1818-1883) e Friedrich Engels (1820-1895), acreditavam que a emancipação da classe operária somente é possível com a revolução socialista.

A luta de classes entre capital e trabalho e as contradições da sociedade capitalista levarão ao momento revolucionário que se caracteriza pela ditadura do proletariado. Mesmo criticando as idéias de Proudhon e dos anarquistas, por ocasião do Primeiro Congresso da Associação Internacional do Trabalho, Marx reconhece o potencial revolucionário do movimento cooperativo: "...o seu grande mérito é o de demonstrar na prática que o sistema atual, despótico e empobrecedor, de subordinação do trabalho ao capital, pode ser suplantado pelo sistema republicano da associação de produtores livres e iguais." (CONCRAB, 2000, p. 16).

No entanto, para o Marxismo, os limites do cooperativismo decorrem do fato de ocorrerem no interior do capitalismo e nem sempre contribuir para a superação do antagonismo entre o "caráter social e o caráter privado da riqueza".

Pelo que diz respeito às cooperativas operárias, elas representam, dentro do antigo sistema, a primeira brecha nele aberta, embora reproduzam necessariamente e em todos os seus aspectos, na sua organização real, todos os defeitos do sistema existente. Todavia, dentro das cooperativas o antagonismo entre o capital e trabalho encontra-se superado, embora ainda sob a forma imperfeita: como associação, os trabalhadores são o capitalista deles próprios, o que quer dizer que utilizam os meios de produção para valorizar o seu próprio trabalho. (CONCRAB, 2000, p. 17).

No Manifesto do Conselho Geral da Associação Internacional dos Trabalhadores, quando escreve sobre a Guerra Civil na França, Marx destaca:

A Comuna queria acabar com aquela propriedade classista que transforma o trabalho de muitos em riqueza de poucos. A comuna aspirava a expropriação dos expropriadores. Queria fazer da propriedade individual uma realidade, transformando os meios de produção, a terra e o capital, que hoje são fundamentalmente meios de escravização e exploração do trabalho, em simples instrumentos de trabalho livre e associado. (MARX, s.d., p. 84).

Conforme MARCHIORO (1990), esta constatação de Marx sobre a comuna não deixa de identificar os limites de atuação mais ampla da cooperativa, os limites em relação ao mercado e as relações econômicas possíveis de serem praticadas. No que implicaria no controle da gestão, no controle das condições em que se darão as relações econômicas. A autogestão somente seria possível, de fato, após a revolução socialista, quando os trabalhadores assumem o poder. Também para Marx, o cooperativismo representava uma vitória da economia política do trabalho, sobre a economia política do capital.

Este é um dos temas que permitem compreender as profundas diferenças entre o marxismo e o anarquismo (que disputaram suas teses no interior da Associação Internacional do Trabalho nas décadas de 1860-70). Os anarquistas rejeitavam a tese da transição revolucionária baseada na ditadura do proletariado. Também, contrários ao pensamento marxista sustentavam que as cooperativas e a auto-organização dos trabalhadores, mais do que práticas que denunciavam a subordinação e exploração capitalista eram formas de organização efetivamente socialistas, fundamentadas no poder dos trabalhadores contra a ordem da propriedade privada. Para Marx, as cooperativas seriam o meio e não fim para a mudança social, sendo que esta estivesse sob o rumo da classe que determinariam as condições para a transformação.

Outra discussão que sempre esteve presente é quanto ao setor em que as cooperativas se desenvolvem, e como estas podem representar uma alternativa ou uma ruptura com o modo de produção capitalista. Este debate foi inicialmente representado por Rosa Luxemburg (1871-1919) em “Reforma Social e Revolução” (primeira publicação em setembro de 1898 e a Segunda parte em abril de 1899 em resposta ao debate realizado por Eduard Bernstein, sobre sua obra Socialismo

revolucionário). As cooperativas de produção são instituições de natureza híbrida na economia capitalista, já que “constituem uma produção socializada em miniatura que é acompanhada por uma troca capitalista”. (LUXEMBURG, 1979, p. 32).

Para a mesma autora, as cooperativas de produção não poderiam desenvolver-se no interior do sistema capitalista por estarem submetidas à impiedosa e completa dominação do processo de produção, regidos pela organização desse processo, como mecanismo de estarem aptos para dar respostas à concorrência, ou seja, submetidos a todos os métodos da economia capitalista. Resultando, por conseguinte, que:

Para a cooperativa de produção, verem-se os operários na necessidade contraditória de governar-se a si mesmos com todo o absolutismo necessário e desempenhar entre eles o mesmo o papel do patrão capitalista. É nesta contradição que morre a cooperativa de produção, quer pela volta à empresa capitalista, que, no caso de serem mais fortes os interesses dos operários, pela dissolução. (LUXEMBURG apud SINGER, 2000, p. 17).

Para Luxemburg a cooperativa só poderia garantir a sua existência se suprimisse a contradição entre o modo de troca e o modo de produção, ou seja, se assegurasse um mercado, os consumidores, onde as cooperativas de consumo lhe fornecessem os meios.

Também LENIN (1979) acreditava no poder das cooperativas enquanto sua potencialidade transformadora para o socialismo, mas somente na medida em que o cooperativismo fosse parte da luta de classes, isto é, da luta pelo poder político. Para isso, seria necessário conceder subsídios às cooperativas em relação às empresas privadas, contribuindo para as necessárias modificações sociais. Neste sentido: “... sendo o poder de Estado exercido pela classe operária, e detendo o Estado todos os meios de produção, apenas nos falta efetivamente agrupar toda a população em cooperativas. Logo que a população esteja agrupada o mais possível em cooperativas, o socialismo realiza-se por si próprio.” (LENIN, 1979, p. 36).

As reflexões de Gramsci sobre a experiência italiana dos conselhos operários é uma contribuição importante para o debate sobre as perspectivas e possibilidades da autogestão. Para Gramsci os conselhos não são concebidos como instrumentos de defesa dos trabalhadores diante da indústria capitalista, mas

é o operário da condição de operário à condição de produtor. Segundo COUTINHO, sobre Gramsci: “Os conselhos são o organismo através do qual o operário pode se elevar à condição de produtor, superando sua condição de mercadoria e sua conseqüente subordinação ao capital, na medida em que assume em suas próprias mãos o controle do processo produtivo.” (COUTINHO, 1986, p. 10).

Para GRAMSCI (1981), é através dos conselhos que se desenvolve o sentimento de solidariedade, de afeto e de fraternidade. Também é o órgão mais idôneo de educação e do desenvolvimento de um novo espírito social.

A solidariedade operária que, no Sindicato, desenvolvia-se na luta contra o capitalismo, no sofrimento e no sacrifício, no Conselho é positiva, é permanente, esta encarnada até nos momentos menos importantes da produção industrial, está contida na consciência alegre de ser um todo orgânico, um sistema homogêneo e compacto que, trabalhando utilmente, produzindo desinteressadamente a riqueza social, afirma sua soberania, exerce o seu poder e a sua liberdade criadora da história. (GRAMSCI, 1981, p. 43).

Emerge neste contexto a discussão de Gramsci sobre a relação dos conselhos e dos sindicatos. Os sindicatos teriam que, por princípio, organizar os operários para a luta de classes, (maneira pelo qual se alcançaria a emancipação), e eliminar o capitalista do processo industrial de produção. No entanto, os sindicatos conduziram todos os seus esforços a melhorar as condições de vida do proletariado (melhores salários, diminuição da carga horária). Segundo GRAMSCI (1981, p. 52): “Todos os resultados, todas as vitórias da ação sindical têm suas bases em origens antigas: o princípio da propriedade particular permanece intacto e forte, a ordem da produção capitalista e a exploração do homem pelo homem permanecem intactos...”

Não obstante, a ação sindical torna-se incapaz de superar somente com os seus meios a sociedade capitalista, pois o sindicato não organiza os operários como produtores, mas como assalariados que vendem a mercadoria trabalho.

Para CASTORIADIS (1985), é através da eliminação da divisão da sociedade em dirigentes e executantes, que significa a gestão operária em todos os níveis se daria: na fábrica, na economia e na sociedade e poder aos conselhos e comitês de fábrica tornará possível o socialismo. Segundo o autor, a crítica ao

caráter burocrático do movimento operário, deste de 1917, este não pretendeu mais do que alterar as formas de exploração para manter o seu conteúdo. Também foi forte a expressão da relação que se mantém entre os operários e os partidos ou sindicatos, mantendo as “direções”, separadas dos operários. “Somente se os operários se organizarem e dirigirem a si mesmos é que sua ação servirá a seus interesses e às suas necessidades, somente se se organizarem e dirigirem a si mesmos é que a ação dos operários será, inclusive, materialmente eficaz.” (CASTORIADIS, 1985, p. 87).

As análises teóricas, dos diversos autores citados, visam explicar os limites e perspectivas da trajetória do movimento operário através da autogestão ao longo da história dos trabalhadores. No entanto, pretendemos utilizar as análises de Rosa Luxemburg e Paul Singer, que servirão de referencia para a problemática das cooperativas autogestionárias de produção no setor cristaleiro na região do Vale do Itajaí.

2.3 NOVOS OLHARES: NOVAS POSSIBILIDADES

Ressalta-se a argumentação de SINGER (1998a), que destaca a experiência dos “Pioneiros de Rochdale” como base fundamental na discussão sobre o movimento cooperativo e o seu significado revolucionário. Para o autor esta cooperativa demonstrou a não necessidade de isolamento por parte de empreendimentos que mantêm uma forma socialista de distribuição e, eventualmente, de produção à economia dominante capitalista, pois a cooperativa de Rochdale, que primeiramente foi concebida como um meio para um fim maior, teria se tornado um fim em si, significando a fonte para um movimento cooperativista que se desenvolveu em todo o mundo. Para o autor, Rochdale mostrou a capacidade dos trabalhadores de se organizarem em atividades econômicas a partir de princípios próprios e socialistas e que até mesmo podem, em certos momentos competir com as empresas capitalistas nos mercados.

Neste sentido, SCHNEIDER (1991) apresenta, a partir de Mladenatz, um dos mais importantes historiadores do cooperativismo, nove características fundamentais

do pensamento cooperativo, comum entre os precursores e ao movimento cooperativo que se inspirou o modelo de Rochdale:

- A idéia da associação e a ênfase na união dos fracos e explorados na atividade econômica, lutando por objetivos comuns;
- A cooperação é uma ação emancipadora do operariado de uma nação, através da organização dos interesses do trabalho;
- A organização do trabalho realiza o seu caráter emancipador através da própria iniciativa dos trabalhadores;
- A cooperação que é o apelo para que os homens se associem entre iguais, transformando o capital num meio para a realização de objetivos da cooperação, que, através de suas organizações, não visa lucros, mas a prestar serviços a seus cooperados;
- A cooperativa representa uma economia coletiva;
- Cada cooperativa não é uma célula isolada, mas integrada em um todo maior, articulada de forma federativa;
- Esta organização deve ter um caráter permanente para que os fundos formados e acumulados através das poupanças dos sócios sirvam não só para os cooperados contemporâneos, mas também para os futuros e à expansão do cooperativismo;
- Os operários, em plena igualdade de direitos, definirão objetivos de sua organização, fixarão seus limites, escolherão seus dirigentes e decidirão sobre a apropriação dos excedentes gerados no processo produtivo;
- A unanimidade em propor uma alternativa ao sistema econômico e social vigente, que também projeta organizações baseadas na cooperação, não somente a nível interno, como também entre as organizações associativo-comunitárias. Esta cooperação interinstitucional se chegaria à representatividade necessária para propor à sociedade um sistema sócio-econômico predominante, baseado na cooperação e na igualdade de direitos e oportunidades.

Desde então, a referência organizativa e ideológica dessa experiência vem sendo referenciada em todo o mundo. Conforme a OIT (Organização Internacional do Trabalho), uma cooperativa é “uma associação de pessoas que se uniram voluntariamente pra realizar objetivo comum, através da formação de uma

organização administrada e controlada democraticamente, realizando contribuições eqüitativas para o capital necessário e aceitando assumir de forma igualitária os riscos e os benefícios de empreendimento no qual os sócios participam ativamente.” (RECH, 1995, p. 25).

A Internacional Cooperative Alliance¹⁷ também destaca seis princípios fundamentais:

- Filiação voluntária e aberta;
- Controle democrático;
- Rendimento limitado sobre o capital;
- Ganhos excedentes pertencentes aos membros;
- Educação; e
- Cooperação entre as cooperativas.

O controle democrático e a participação são a diferença essencial entre as formas de propriedade capitalista e a cooperativa. O ideal do movimento cooperativista sempre teve o objetivo de construir uma alternativa ao capitalismo. Controvérsia que gerou um dos maiores debates entre os críticos das relações concebidas no interior do sistema capitalista.

Nesta perspectiva, emerge a discussão sobre a autonomia que se torna recorrente quando da implementação de cooperativas e organizações autogestionárias. Historicamente, a autonomia tem sido emergente nas lutas da classe trabalhadora, e a interpretação do que seja autonomia operária são das mais variadas. O movimento autônomo no decorrer do século XIX e do atual tem evoluído em aspectos decisivos, porém, assumindo formas consideravelmente diferentes. Neste sentido, é polêmica e contraditória a discussão sobre até que ponto pode-se considerar possível a busca de autonomia dos trabalhadores através das cooperativas.

Neste sentido, para BOURDET e GUILLERM (1999), Rousseau já teria apresentado uma leitura autogestionária no Contrato Social. No capítulo VI, sobre o pacto social, segundo ROUSSEAU “encontrar uma forma de associação que defenda e proteja a pessoa e os bens de cada associado com toda a força comum, e por cada um, unindo-se a todos, só obedece contudo a si mesmo, permanecendo assim tão livre quanto antes.” (BOURDET e GUILLERM, 1999, p. 69).

Segundo Kant, a autonomia significa a condição do sujeito de determinar-se por si mesmo segundo suas próprias leis. Sendo que cada um determina por si mesmo, concordando com outros sujeitos racionais, para livremente instituir o mesmo contrato que realiza a vontade geral, desta forma, todos do corpo social dão a si mesmos, criam uma lei geral, (gerando isto autonomia), sem criar diferenças de poder. (BOURDET e GUILLERM, 1975, p. 73).

Para CATTANI (1997), que segue a leitura kantiana, a discussão sobre autonomia “remete a uma vasta gama de valores e de experiências sociais que tem como centro o princípio da livre determinação do indivíduo, de um grupo específico, ou de um conjunto político maior.” (CATTANI, 1997, p. 27).

Também para o autor, a expressão da autonomia pode realizar-se através de níveis articulados, como:

- Autonomia referente à esfera individual (autonomia psicológica);
- As atividades laborais (sendo possível a escolha das atividades, à realização);
- A ação política generalizada, a vida em sociedade e a produção cultural.

Em relação às atividades laborais e à ação política, estas estão articuladas a princípios cooperativistas e autogestionários, pois implica na possibilidade de escolha de uma “nova” forma de estabelecer as relações em sociedade.

Ao realizar a discussão sobre autonomia, BRUNO (1986) entende que a autonomia operária é a “capacidade de criar relações sociais de tipo novo, que se configuram em antagonismo aberto às relações sociais existentes na sociedade capitalista.”(BRUNO, 1986, p. 8).

Para a autora, fundamental é construir a autonomia em relação aos modelos capitalistas de organização e gestão, onde instituições específicas se desenvolvem para uma ruptura com a sociedade capitalista. Parte-se da premissa que tanto na autogestão, quanto nas cooperativas a “participação” é o ponto fundamental para a busca de autonomia.

No entanto para BOOKCHIN (1998), a idéia de autonomia precede historicamente a idéia de autogestão. A idéia de autonomia entendida enquanto forma de autogoverno aplica-se à sociedade enquanto um todo, e não apenas à economia.

¹⁷ A história da ACI, é amplamente desenvolvida por SCHNEIDER, José Odelso. Democracia,

Diferentemente, GORZ (1982) reafirma, a partir da leitura marxiana, que a “esfera da liberdade”, ou seja, da autonomia, só poderia começar além da “esfera da necessidade”. Ou seja, a autonomia só seria possível quando não existir mais obrigação de trabalho imposta, encontrando-se pela natureza das coisas, fora da esfera da produção propriamente dita.

Conforme GORZ (1982), Marx não afirmaria que a autogestão é o meio pelo qual se realiza o reino da liberdade. Mas que a produção deverá estar submetida às necessidades naturais desta forma, trabalhar o mais dignamente e eficazmente e o menos possível, é para isso que deverá encaminhar a autogestão. Mas a divisão de trabalho, inevitável no processo de produção, é fatalmente despersonalizadora.

Já realizando uma crítica acerca das reais rupturas com o sistema capitalista e a possível busca de autonomia no interior de organizações autogestionárias, GORZ (1982) vê na autogestão de uma grande fábrica ou de uma administração, que a mesma nunca poderá ser efetiva, pois sempre estará presa às imposições técnicas, portanto “é impossível abolir a despersonalização, a banalização, a trivialização do trabalho socialmente determinado a menos que se derrube a divisão do trabalho.” (GORZ, 1982, p.121).

Também o mesmo autor, em “O Socialismo Difícil” (1968), ao analisar a experiência iugoslava, a autogestão não apresenta vantagens incontestáveis, a não ser quando os critérios e as exigências de crescimento quantitativo tenham que ceder diante de critérios e exigências qualitativos. (GORZ, 1968, p. 141).

BRUNO (1986), reafirma a posição dos autores citados acima. Para a autora, a autogestão estabelece uma relação contraditória entre relações igualitárias e as capitalistas que continuam a existir no resto da sociedade. Para a autora, as vantagens da autogestão são mais político-ideológicas do que econômicas.

Não obstante, cabe lembrar que o conceito de autogestão é recente, remonta à Alemanha do primeiro pós-guerra, período no qual os debates sobre os conselhos operários e a socialização da economia emergiram em toda a Europa. Para GUILLERM e BOURDET (1975), a palavra autogestão designa uma experiência político-econômico-social da Iugoslávia¹⁸ de Tito. Para os autores implica em uma alteração radical e um novo modo de viver em comum. É a própria

participação e autonomia cooperativa. Rio Grande do Sul, Unisinos, 1991.

revolução, uma revolução que elimina qualquer divisão social. Para TRAGTENBERG (1986), autogestão é: “O controle direto dos meios de produto pelos próprios produtores auto-organizados em comitês de fábrica, comitês de interfábricas, federação ou confederação de comitês. Significa a interação do econômico com o político através do controle operário da produção e da democracia direta.” (TRAGTENBERG, 1986, p. 91).

Para NASCIMENTO (2000), o conceito de autogestão é definido a partir das experiências históricas dos trabalhadores, onde autogestão implicaria em “um modo radicalmente novo de organização, não só da economia, mas também da educação e da política global a autogestão é a estrutura básica da sociedade socialista, na economia, na política e na cultura.” (NASCIMENTO, 2000, p. 54). Para o autor autogestão e socialismo são sinônimos.

Conforme ROSANVALLON apud SARDA de FARIA (2001)¹⁹, o termo autogestão instiga uma renovação, alterando e ampliando a linguagem política. Neste sentido, o autor busca categorizar as linguagens da autogestão: a tecnocrática, a libertária, a comunista, e a científica. Para ROSANVALLON (1979)²⁰, autogestão entende-se por uma sociedade experimental, num processo de experiências, de triunfos e de fracassos. (SARDA de FARIA, 2001, p. 3)

Para CASTORIADIS (1983), a autogestão não poderá se afirmar e desenvolver se não provocar a transformação das condições instituídas, como as máquinas, as ferramentas, os instrumentos de trabalho, mas também os seus produtos; o seu meio, o habitat, os seres humanos e a sua formação social, sua educação. A autogestão significa a auto-instituição explícita da sociedade, essa é a condição para a autonomia, a participação ativa e igualitária em toda a sociedade.

Não obstante, para SINGER (2000), os trabalhadores apresentando resistências ao capital, limitam as arbitrariedades deste sistema. Já em 1899, os trabalhadores organizavam-se e possuíam, capacidade para se opor à intensificação de trabalho.

Contraponto o argumento de Luxemburg, SINGER (2000) destaca duas razões fundamentais para a viabilidade “revolucionária” contra o sistema capitalista

¹⁸ O caso iugoslavo representou conforme os autores, o rompimento com o estalinismo. In.: GUILLERM, Alain e BOURDET, Y. Autogestão: Uma mudança Radical. Rio de Janeiro, Zahar, 1976.

¹⁹ FARIA, Maurício Sarda de. Autogestão ou Cooperativas de Resistência. Texto apresentado no Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da UFSC, 2001.

das cooperativas: no sistema capitalista, os trabalhadores têm que produzir lucros proporcionais ao capital investido, obrigação que os trabalhadores de uma cooperativa não têm, o que lhes permite se auto-explorar menos e, diferentemente das organizações capitalistas, os cooperados poderão ter a “liberdade” para escolher como e quando trabalhar, para tornar sua empresa competitiva. Relação esta que se estabelece diferentemente dos trabalhadores assalariados que têm que obedecer às determinações da direção.

Para SINGER (2000), ainda é recorrente o argumento de Luxemburg. É comum escutarmos que a autogestão compete com os empreendimentos capitalistas, não os eliminando, onde nada de fundamental mudará, sendo que para a autora, “...as cooperativas e, sobretudo as cooperativas de produção são instituições de natureza híbrida dentro do capitalismo: constituem uma produção socializada em miniatura que é acompanhada por uma troca capitalista.” (LUXEMBURG, 1986, p. 87).

Para SINGER (2000), esta argumentação é falsa: o capital só poderá ser extinto quando os trabalhadores estiverem aptos a praticar a autogestão, que só poderá ser realizada com a prática. Segundo o autor, a economia solidária melhora para o trabalhador cooperado as suas condições de trabalho, a partir do momento que este passar a participar das decisões, estiver informado e participar na escolha das opções possíveis para a cooperativa. Estes seriam alguns passos para a superação do trabalhador, pois reforçam o poder de luta dos trabalhadores assalariados contra a opressão do capitalismo, diminuindo o exército de reserva.

Singer realiza claramente esta distinção: “O modo solidário da produção e distribuição parece, à primeira vista, um híbrido entre o capitalismo e a pequena produção de mercadorias. Mas, na realidade, ele constitui uma síntese que supera ambos.” (SINGER, 2000, p. 13).

Esses trabalhadores-proprietários vão assumindo o desafio de mudar a própria mentalidade, superando a cultura paternalista e patronal e, processualmente, convencendo-se de que a empresa agora caminha sob sua gestão e responsabilidade. A transformação da concepção e prática desses novos empreendedores é fundamental, como bem nos referencia Singer:

²⁰ ROSANVALLON, Pierre. La autogestion Madri: Editorial Fundamentos, 1979.

Para que a experiência da autogestão possa dar certo, vai ser preciso que os autogestores se convençam da validade da proposta e se imbuam dos valores correspondentes, quais sejam a lealdade maior ao coletivo, a adesão à democracia como método de interação e a valorização da igualdade num contexto em que diferenças existem e não podem ser eliminadas de imediato. (SINGER, 1997b, 31).

Em outro momento diz o mesmo autor, referindo-se às empresas autogestionárias emergentes no país, nestes últimos anos:

O surpreendente é que os operários, sem experiência administrativa e sem conhecimentos, tiveram êxito onde o capital privado fracassou. Isto não foi milagre nem obra do acaso. Na realidade está se forjando uma metodologia de reorganização e reestruturação de empresas que possibilita a sua reabilitação, exatamente porque a sua gestão passou às mãos dos trabalhadores. (SINGER, 1997c).

Concordando com Singer, GUTIERREZ (1997) vê que a autogestão é um processo longo e complexo, por estar inserido em uma lógica capitalista de produção, onde leis concorrenciais e o aperfeiçoamento organizacional e humano se sobrepõem a uma nova forma de gerir a produção. Diante disto, a organização dos trabalhadores é um processo de aprendizado permanente, que necessita conciliar questões técnicas, administrativas e comerciais específicas do ramo da atividade no qual estão inseridos, como também o desenvolvimento de novas formas participativas de tomada coletiva de decisões. (GUTIERREZ, 1997, p. 30).

Para FARIA (1998, p. 42), a força motriz está na capacidade de ação dos trabalhadores onde os mesmos estão “mantendo o emprego e a renda pelas próprias forças, e vão consolidando os projetos, tornando-os viáveis do ponto de vista econômico/financeiro, mesmo com um pequeníssimo apoio do Estado. Isto graças à coragem, à garra e à criatividade dos próprios assalariados.”

Vale destacar também que para CARVALHO (1995), é nas organizações autogestionárias que os trabalhadores têm maior compreensão de quais são seus próprios interesses. Para a autora, a autogestão representa para os trabalhadores o domínio de suas vidas sociais, por conseguirem o domínio de suas condições de trabalho. (CARVALHO, 1995, p. 121).

Já para SARDA de FARIA (2001), a hipótese de que as experiências hoje, pelas características que vêm apresentando poderiam ser mais bem definidas como “cooperativas de resistência”, que surgem em um contexto emblemático do mercado de trabalho, aliado às transformações no mundo trabalho e às exigências do mercado concorrencial fortemente referenciados no sistema capitalista.

Talvez nem tudo está determinado por forças inquestionáveis, onde à perspectiva das cooperativas autogestionárias percam a credibilidade e a possibilidade de engendrem a mudança possível para a transformação da realidade social. Apesar da complexidade do contexto atual²¹, surgem experiências com caráter alternativo do e ao modelo societário em evidência. Talvez estas experiências não representem a “mudança radical”. Mas, particularmente neste momento histórico, concordamos com ROSANVALLON apud MARTINS (1997), quando, afirma que “... as tentativas que se propõem autogestionárias têm o mérito de romper com o “automatismo” da história, ao inserir uma brecha no sistema e renovar as condições de sua revolução”. (MARTINS, 1997, p. 39).

²¹ Ver HELLER (1982); HARVEY (1993); SANTOS (1989).

3 O COOPERATIVISMO E A AUTOGESTÃO NO BRASIL

3.1 O COOPERATIVISMO NA HISTÓRIA DO BRASIL

O surgimento de organizações coletivas na história do Brasil surge a partir dos quilombos²², onde então grupos de escravos que fugiam do trabalho escravo, se organizavam e, coletivamente, plantavam e repartiam os produtos eqüitativamente. Mais do que acampamentos de fugitivos, os quilombos apresentaram uma nova forma de organização, pois o trabalho e o consumo eram partilhados coletivamente. De acordo com RODRIGUES (1969), o quilombo dos Palmares tornou-se referência em organização do trabalho e do consumo coletivo.

Juntamente com os de imigrantes europeus, vieram às propostas dos ideólogos utópicos, que apresentaram o associativismo enquanto uma alternativa de organização de trabalho no campo. Neste sentido, vale lembrar a experiência da Colônia Cecília²³, idealizada pelo anarquista Giovani Rossi, e apoiada pelo então imperador do Brasil Pedro II. Segundo RODRIGUES (1969), a experiência da Colônia Cecília significou também a formação de uma sociedade igualitária, de bens em comum. Significou, sobretudo, a conscientização de seus componentes que mesmo depois de expulsos, passaram a integrar o movimento anarquista que se introduziu no campo.

Também podemos destacar a experiência organizada pelo Médico Jean Maurice Faivre e por um grupo de europeus residentes no Paraná, especificamente, na colônia Tereza Cristina, a partir de 1847, surgindo daí a primeira cooperativa como forma de organização do trabalho.

²² A organização dos quilombos, conforme RODRIGUES (1969), representaram mais do que a deserção à escravidão, é a luta por um mundo novo, sem explorados ou exploradores, pois lá se faziam recolher ao celeiro comum as colheitas, o produto do trabalho das roças, para que se pudesse assim realizar a distribuição entre os moradores dos quilombos.

²³ A experiência da Colônia Cecília, referência para pensarmos o surgimento do cooperativismo no Brasil, é relatada por RODRIGUES, Edgar. Os libertários. Idéias e experiências anárquicas. Rio de Janeiro, Vozes, 1988.

No decorrer do século XIX, muitas comunidades se formaram, principalmente no sul do país. Comunidades que, em sua maioria eram imigrantes italianos e alemães, que utilizavam o sistema cooperativista como forma de enfrentar os problemas associados ao consumo, crédito e produção.

Podemos destacar a fundação das primeiras cooperativas no Brasil, como a Cooperativa de Consumo dos empregados da Companhia Paulista, na cidade de Campinas (SP) em 1887. Outras experiências merecem destaque, a Cooperativa de Consumo de Ouro Preto (MG) em 1889, a Sociedade Econômica Cooperativa dos Funcionários Públicos de Minas Gerais, em 1891. Em 1902 cria-se a primeira Cooperativa de crédito, em Nova Petrópolis (RS), em 1913 surgiu a Cooperativa dos Empregados e Operários da Fábrica de Tecidos da Gávea (RJ). No mesmo ano surge a Coopfer (RS), a Cooperativa de consumo dos funcionários da Viação Férrea do Rio Grande do Sul. Esta cooperativa teria tido a influência de Charles Gide, já que um dos seus fundadores tivera contato com Gide. Para VEIGA (1999), “esta cooperativa cresceu até a década de 60 e foi pioneira em múltiplas iniciativas de caráter social, chegando a ser a maior cooperativa de consumo da América do Sul.” (VEIGA, 1999, p. 33).

Para RECH (1995, p. 23), as experiências no Brasil foram influenciadas pela experiência alemã de Raiffeisen (as caixas rurais), baseados na ajuda mútua, onde predominou o modelo conservador inglês, afirmando que:

A nossa doutrina cooperativista nada aproveitou das saudáveis contribuições sobre as possibilidades de construir comunidades felizes de Robert Owen, nem dos sentimentos humanistas de Friedrich Raiffeisen e muito menos das propostas de cooperação comunitária de Philippe Buchez e Louis Blanc. Passamos longe dos “falanstérios” (organizações comunitárias) de Charles Fourier e das cooperativas de trabalho de Ferdinand Lassalle, não chegamos nem perto do formalismo da Escola de Nimes, nem sonhamos com a possibilidade da “República Cooperativa”, defendida por Charles Gide.

No entanto, contrapondo ao argumento de Rech, ao retomarmos a história das organizações coletivas no Brasil, podemos afirmar que determinadas experiências traziam em seu bojo as preciosas contribuições dos socialistas utópicos, como por exemplo, a Colônia Cecília, que se caracterizou pelas idéias anarquistas de Fourier.

O cooperativismo no Brasil ainda era insipiente na ocasião da revolução de 30, quando através do Decreto 22.239 de Getúlio Vargas, foi promulgada ampla liberdade para constituição e funcionamento das cooperativas. Em função da II Guerra Mundial, houve o desenvolvimento de cooperativas agrícolas com o restabelecimento do comércio internacional. Neste período, o governo oferecia vários incentivos materiais e fiscais às cooperativas. No entanto, a partir do regime militar, direitos conquistados pelo movimento cooperativista foram cancelados e, em 1966, o cooperativismo é submetido ao centralismo estatal.

O desenvolvimento do cooperativismo no Brasil a partir da década de 70 apresenta uma peculiaridade, as experiências surgidas até então, pois estas representaram uma ruptura com o modelo cooperativista até então vigente. Juntamente com Centros de Educação Popular, os trabalhadores e vários movimentos sociais²⁴ fundaram empreendimentos autogeridos.

De acordo com DOIMO apud GAIGER (1999, p. 8):

Os motivos que induziram parcelas importantes dos setores populares a buscarem tais alternativas de sobrevivência, remetem a um padrão de desenvolvimento nacional instaurando nos anos 60. O efeito das políticas instauradas sob sua égide foi provocar uma interação social altamente seletiva, enquanto se acelerava a desarticulação da sociedade e aprofundavam-se as desigualdades.

NASCIMENTO (2000, p. 23) reúne as experiências que surgiram nesta época a partir das seguintes características: cinco experiências fruto do desemprego sindical; três experiências que visavam combater o desemprego estrutural, mediado pela Igreja popular e quatro experiências surgiram da ampliação e sustentação dos movimentos dos bairros. As experiências surgidas no início da década de 80 fracassaram. Dentre as causas deste fracasso NASCIMENTO (2000) destaca:

- A falta de apoio de um sindicalismo já estruturado;
- Dificuldade de financiamento e dependência de ONG's internacionais e Igrejas;
- Pela própria inexperiência dos trabalhadores;

²⁴ A importância dos movimentos sociais na conjuntura nacional do Brasil é realizada, dentre outros, por SADER (1988), GOHN (1997), e DOIMO (1995).

- E pela grave crise econômica caracterizada pela alta taxa de desemprego.

Na década de 70 o ressurgimento do movimento popular²⁵ trouxe, em seu interior, uma nova modalidade de organização dos trabalhadores, agregando-os em novas atividades produtivas, geradas pelos mesmos. Na procura de conquistar maior autonomia em relação ao Estado, na ocasião do 10º Congresso das Cooperativas em 1986, foi possível apresentar propostas para uma legislação que garantisse mais autonomia do cooperativismo em relação ao Estado, resultando na independência das cooperativas e na definição da autogestão²⁶.

O surgimento do cooperativismo popular, ligada às experiências comunitárias de sobrevivência, apresenta uma ruptura do modelo de cooperativismo até então vigente no país: o então denominado cooperativismo oficial, o modelo de cooperativa que predominava no país. A referência de cooperativismo no Brasil estava ligada principalmente a grandes indústrias no setor agrário, de serviços e saúde. Para SINGER (2000c), o cooperativismo oficial, que se desenvolveu no Brasil, é fruto das gigantescas cooperativas agrícolas, do Estados Unidos, Canadá, Alemanha e França. Tanto no Brasil, como no exterior, especificamente no setor agrícola, os agricultores formaram indústrias com o intuito de venda em comum. Para o autor, “Temos hoje no Brasil, inúmeras cooperativas agrícolas formadas por agricultores e pessoas jurídicas que exploram o trabalho nas fazendas...as indústrias de pasteurização, de laticínios e grandes empresas de comercialização para exportação são, na realidade, empresas capitalistas, são empresas que assalariam.” (SINGER, 2000, p. 191).

Interessante que se observarmos o quadro da evolução do número de cooperativas, cooperados e empregados por região, conforme dados na OCB, entre o período de 1990–1998, a representatividade do número de cooperados é significativamente superior ao número de empregados.

²⁵ Conforme MARCHIORO (1990), a relação entre cooperativismo e movimento social caracteriza-se, “a partir do papel político que tem exercido as cooperativas em defesa dos interesses dos associados com relação ao mercado e ao Estado, baseado em movimentos de agricultores principalmente a partir da de 1980”. (MARCHIORO, 1990, p. 36).

²⁶ Foi através da Constituição Federal de 1988, ao tratar dos Direitos e Garantias Fundamentais, que ficou garantido funcionamento das cooperativas sem intervenção estatal, como também o direito a

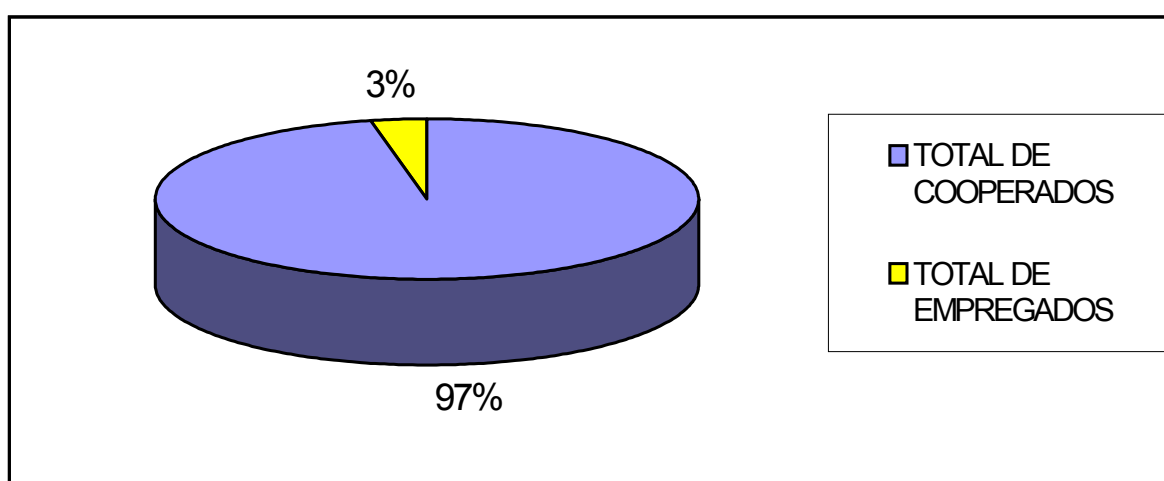
TABELA 1 – EVOLUÇÃO DAS COOPERATIVAS NO BRASIL – 1990-1998

Região	Total de Cooperativas	Total de Cooperados	Total de Empregados
Norte	190	38.146	1.535
Nordeste	1.137	362.913	8.996
Centro-Oeste	325	155.504	9.449
Sudeste	2.434	2.643.431	72.237
Sul	1.016	1.228.931	59.252
TOTAL	5.102	4.428.925	151.469

Fonte: OCB/Detec/Banco de Dados

Base: 31 de dezembro²⁷

GRÁFICO 1 – COMPARATIVO DO NÚMERO DE EMPREGADOS E TOTAL DE COOPERADOS



Neste sentido, afirmando a crítica de Singer, e contrapondo os números apresentados, para DELGADO (1985) os cooperados dessas cooperativas detêm mais um poder formal como o pequeno acionista, que mesmo que tenha tanta responsabilidade como qualquer um dentro do empreendimento cooperativo, detém pouca influência na gestão, que em geral continua sendo administrada por uma elite de cooperados-empresários (ver gráfico).

livre associação. Como também o estímulo e incentivo do Estado ao cooperativismo e outras formas de associativismo.

²⁷ Não estão incluídas na estatística apresentada as cooperativas não filiadas ao sistema de Organizações das Cooperativas Estaduais (OCEs) e Organização das Cooperativas do Brasil.

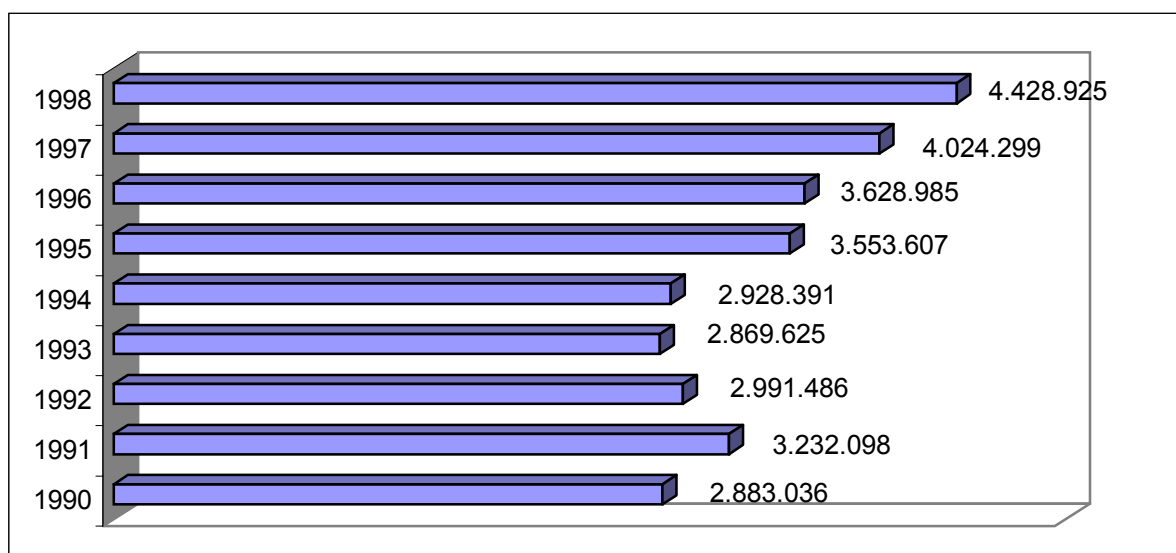
Vale destacar, o significativo aumento do cooperativismo no Brasil na década de 90. Podemos observar, a partir da tabela abaixo, que o surgimento de cooperativas teve um aumento de 32% no período, e o número de cooperados de 53%, nos últimos 8 anos.

TABELA 2 – EVOLUÇÃO DE COOPERATIVAS E COOPERADOS NO BRASIL

Anos	Número de Cooperativas	Número de Cooperados
1990	3.549	2.883.036
1991	3.529	3.232.098
1992	3.548	2.991.486
1993	3.608	2.869.625
1994	3.701	2.928.391
1995	3.928	3.553.607
1996	4.316	3.628.985
1997	4.851	4.024.299
1998	5.102	4.428.925

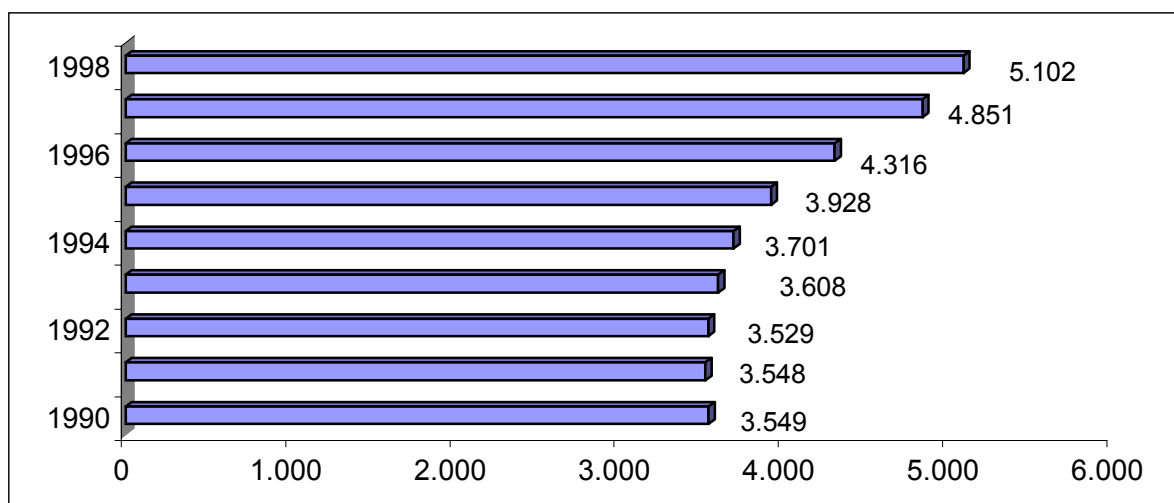
FONTE: OCB/Detec/Banco de Dados.

GRÁFICO 2 – TOTAL DE COOPERADOS



Somente entre as cooperativas filiadas ao sistema apresenta-se um crescimento de 43,8% e o número de cooperados 53,6% no período de nove anos.

GRÁFICO 3 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE COOPERATIVAS NA OCB



3.2 A EXPERIÊNCIA RECENTE DO COOPERATIVISMO E DA AUTOGESTÃO NO BRASIL

A partir da década de 90, a economia nacional, marcada por políticas neoliberais, aprofundou a crise, gerando falências das empresas capitalistas e mais desemprego. Neste contexto, podemos observar uma nova onda de iniciativas de empresas autogeridas. As organizações autogestionárias tornaram-se alternativas encontradas pelos trabalhadores frente a crescente crise do emprego²⁸. Apesar da pequena representatividade, estas estão em evidente expansão, significando, sobretudo, mudanças qualitativas nas relações e condições do trabalho.

As propostas de autogestão, no caso brasileiro, surgem em situações em que as empresas sofrem significativos problemas financeiros. Diferentemente das décadas de 60 e 70, o cooperativismo autogestionário, a partir dos anos 90, contou com o apoio de assessores sindicais a operários que conseguiram tomar a massa falida de empresas, das quais eram empregados e passam a formar as cooperativas de produção.

²⁸ Atualmente o número de trabalhadores organizados em empresas autogestionárias representa 0,5% do total de trabalhadores ocupados, de acordo com a estimativa da população ocupada do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), SINGER e SOUZA (2000).

O caráter autogestionário dessas cooperativas se define, sobretudo, à participação dos trabalhadores na gestão, como também à transformação nas relações de propriedade das empresas, ou seja, nestes casos, a autogestão ocorre conforme MANCE (1999, p. 87):

Quando a gerência de uma empresa é realizada pelos próprios trabalhadores, que elegem uma direção e um conselho de gestão. Quando as empresas autogeridas assumem a forma de cooperativa, tem-se cota igual para todos os membros; quando assume a forma de uma associação, os trabalhadores são simultaneamente operários em sócios da associação.

O primeiro projeto de autogestão no Brasil foi realizado em 1991, envolvendo a MAKERLI²⁹. Após sofrer as consequências da política econômica adotada pelo Governo Collor, a então empresa calçadista situada em Franca no interior de São Paulo iria ser fechada, deixando 400 trabalhadores sem emprego. O Sindicato dos sapateiros de Franca procurou buscar uma alternativa para evitar que a fábrica fechasse.

Com o apoio do Diesse, o sindicato e os empregados da fábrica começaram a negociar com os patrões para que se realizasse a transferência da empresa para os trabalhadores. A experiência da MAKERLI foi então assim definida por SARDA de FARIA (2001, p. 15), “a reabertura da fábrica esteve sempre sujeitas à necessidade de manutenção dos empregos. Não havia, por parte dos trabalhadores, qualquer perspectiva de inversão da situação em que se encontravam no processo de trabalho, e nem possuíam organização própria para a apresentarem-se como coletivo nas discussões...”

A constatação feita por SARDA de FARIA (1997), é de que desde o início encontram-se dificuldades na compreensão, por parte dos trabalhadores, do significado da autogestão, impossibilitando a continuidade do empreendimento até os dias atuais.

Outras experiências surgiram deste então, nos setores calçadistas, têxteis e mineiros, pois os trabalhadores percebiam no cooperativismo autogestionário uma demonstração de força política, seja para a formação técnica e político sindical dos

próprios trabalhadores, seja para demonstrar a capacidade dos trabalhadores gerirem a produção. Como exemplos dessa experiência podemos destacar:

- CBCA (Extração de Carvão/SC);
- SIDESA (Siderúrgica/SC);
- COBERTORES PARAYBA (Têxtil/SP);
- MAKERLI (Calçados/SP);
- Cerâmica MATARAZZO (Cerâmico/SP);
- SKILLCOPLAST (Químico/SP);
- REMINGTON (Máquinas/RJ);
- MORRO DA CRUZ (Vestuário/RS);
- VILA ROMANA (Têxtil/SE);
- FACIT (Máquina/MG);
- ALUMIFER (Painéis/RS);
- SAKAI (Móveis/SP);
- HAGA (Metalúrgica/RJ);
- BRUSCOR (Cordas/SC).

Em sua maioria, estas empresas já foram empresas capitalistas.

O processo de reestruturação da produção, juntamente com a mudança dos processos produtivos, e com as políticas econômicas adotadas a partir da década de 90, culminou com o fechamento da maioria das empresas. No entanto, o processo de democratização e a reemergência da sociedade civil contribuiu para tornar estes empreendimentos autogestionários, sobreviventes da conjuntura que assola o país.

3.3 O RESSURGIMENTO DA AUTOGESTÃO NO CONTEXTO DE DEMOCRATIZAÇÃO E CRISE ECONÔMICA RECENTE

As recentes transformações no mercado de trabalho, conjuntamente com o processo de consolidação do liberalismo econômico, caracterizam a década de 90

²⁹ Ver FARIA, Maurício Sarda de. "...se a coisa é por aí, que autogestão é essa?". Um estudo da experiência autogestionária dos trabalhadores da MAKERLI Calçados. UFSC, 1997. (Dissertação

como sendo a década da exclusão, do desemprego e do desassalariamento. Por outro lado, o surgimento de empreendimentos econômicos cooperativos e autogestionários reemergem como resposta aos desafios dos trabalhadores de se manterem no mercado de trabalho.

Para melhor entender a situação das cooperativas autogestionárias na dinâmica econômica, política e social do Brasil, faz-se necessário entender a questão do mercado de trabalho e o processo de industrialização na economia brasileira e, nesta conjuntura, a consolidação da democracia através dos diversos movimentos sociais e do movimento sindical.

Para MATTOSO (1996), o Brasil incorporou tardiamente e lentamente o conjunto de inovações do padrão tecnológico e produtivo emergente da Primeira Revolução Industrial³⁰. Somente no final do século XIX, o Brasil se apropriou dos avanços da Segunda Revolução Industrial. Havia concentração de trabalhadores na agricultura, enquanto que nos meios urbanos não existia concentração de trabalhadores assalariados.

Após 1945, o Brasil implementara uma economia urbana e industrial, utilizando-se o padrão de industrialização norte-americano, conforme MATTOSO (1996, p. 123), "... o padrão de industrialização norte-americano foi rápida e crescentemente incorporado, seja referente ao paradigma tecnológico, à estrutura produtiva ou à organização do trabalho taylorista e fordista."

Tais transformações³¹ desencadearam intensas alterações no mercado de trabalho e na estrutura social. O rápido crescimento econômico tornou a economia brasileira complexa e dinâmica, alterando profundamente a estrutura de produção industrial. Tal situação, ao mesmo tempo em que significou a expansão da classe operária, significou, sobretudo, o aumento das desigualdades sociais.

Conforme EID et al (2001, p. 6), todo esse processo tornou-se complexo, dinâmico e instável neste sentido:

de Mestrado em Organização e Gestão).

³⁰ Sobre Revolução Industrial ver SINGER (2000), HOBSEBAWN (1983). No caso brasileiro, podemos destacar MATTOSO (1996).

³¹ As transformações ocorridas na estrutura econômica e social do Brasil é amplamente discutida por MATTOSO, Jorge. A desordem do trabalho. São Paulo: Scritta, 1996.

A adoção de novas tecnologias e mudanças organizacionais, em cada época específica, surgiram formas de desemprego, porém, o mercado se recuperava em poucos anos estabilizando as economias. Esta característica permaneceu até os anos 70, quando ocorreu uma grave crise no sistema capitalista, acabando por modificar as grandes estruturas produtivas mundiais.

Também conforme MATTOSO (1996), foi no período da década de 70, que reforçaram a possibilidade do país ingressar em um novo período histórico, um novo modelo de padrão industrial tecnológico. Entrava em cena a estrutura industrial do paradigma tecnológico e produtivo da Segunda Revolução Industrial, que significou, sobretudo, uma classe trabalhadora bastante ampliada e diversificada.

Apesar das elevadas taxas de crescimento econômico, no período dos anos 70, o Brasil esteve numa ditadura que beneficiou a preservação da heterogeneidade do mercado de trabalho e de relações de trabalho antidemocráticas (POCHMANN, 1999), contribuindo para que o sindicato estivesse fora das empresas, sem possibilidades de negociar os salários. Entretanto, de acordo com POCHMANN (1999, p. 89), “o processo de industrialização acentuou-se e foram constituídas as bases sociais de um renovado sindicalismo que irá ressurgir no final dos anos 70”.

A crescente subordinação das autoridades econômicas aos organismos internacionais, a crescente crise e a inflação contribuiu para que em 1983, fortalecesse a intervenção sindical, desencadeando a primeira greve geral deste o golpe militar em 1964. Segundo MATTOSO (1996, p. 139) “5.059 delegados de 665 sindicatos e 247 outras organizações de trabalhadores iriam fundar a CUT (Central Única dos Trabalhadores), apesar da proibição formal à organização centralizada nacionalmente”.

O período de 1984-86 é caracterizado também pela emergência dos movimentos sociais contra o regime militar e a mobilização pelas Diretas Já. O movimento sindical expandiu-se, fortaleceu as centrais sindicais, ampliando a participação social. No entanto, os limites estruturais desencadeados pela Terceira Revolução Industrial, principalmente nos países avançados, repercutiram diretamente no Brasil, contribuindo para a inércia do movimento sindical face às condições impostas pelo mercado internacional e nacional.

Porém, com a grave crise da dívida e do padrão de desenvolvimento, nos anos 80, o crescimento do emprego foi modificado. A partir de 1990, a abertura do mercado às importações e a sua consolidação a partir do Plano Real, gerou um processo de desindustrialização no país, ocasionando o fechamento de linhas de

produção, e o conseqüente desemprego estrutural. Também a adoção de políticas neoliberais a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso e a crescente dependência das relações de subordinação estrangeira, caracterizaram o mercado de trabalho no país, contribuindo para a precarização das relações de trabalho. Esse período é marcado pelo decrescente número de emprego com carteira assinada e o significativo aumento de trabalhadores sem carteira assinada e a ocupação por conta própria. Esta situação permanece até nos 90. Em recente pesquisa realizada pelo IBGE (período analisado é de 1991 a novembro de 2001), tínhamos 53,7% trabalhadores com carteira assinada, em 2001 esse número teve uma queda de 16,4%, ou seja, 44,9%. Em relação aos trabalhadores sem carteira assinada de 20,8%, passamos para 27%, de trabalhadores por conta própria de 20,1% para 23,1%. (FOLHA DE SÃO PAULO, 2002, B1).

Esta realidade afetou a ação dos movimentos sociais³², que passaram a introduzir novas questões voltadas, segundo VIGEVANI apud VIOLA (1989, p. 130), “a democracia direta e de base representativa, pelo questionamento da distribuição de poder, pela reação à centralização do poder, avançando idéias de autonomias locais e de autogestão, pela oposição ao modelo econômico e pelo encaminhamento de novas formas de vida comunitária.”

Os conjuntos dessas ações contribuíram para o crescimento da autogestão, não somente enquanto uma alternativa diante de um momento de crise e degeneração das relações de trabalho, mas também contribuiu para a reconfiguração dos movimentos enquanto sujeitos novos da transformação da realidade.

Desta forma está sendo gestada uma nova mentalidade, uma movimentação social, que possibilitou o nascedouro de inúmeras formas de associação, quer as de cunho civil, quer as econômicas. Situação que pode ser uma tentativa de articular a crise econômica e a luta pela democratização através de um novo modo de atuação dos trabalhadores.

³² De acordo com DOIMO, (1995), o conceito de movimento social foi criado a partir de 1840 para designar o surgimento do movimento operário europeu, e desenvolvido na visão marxista para

3.4 A AUTOGESTÃO E O COOPERATIVISMO COMO AÇÃO DOS TRABALHADORES

Aqui se pretende retomar a discussão das experiências distintas que estão sendo realizadas por entidades, movimentos e governos populares. A partir da experiência da Makerli, nasce a ANTEAG – Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas Autogestionárias e de Participação Acionária³³, que tem como objetivo principal reunir os trabalhadores para trocas de experiências, pensar e construir alternativas para viabilizar saídas mais gerais para todos os empreendimentos autogestionários e co-gestionários. A ANTEAG foi instituída oficialmente em 1994, a partir do encontro dos trabalhadores de empresas autogestionárias. É uma associação civil sem fins lucrativos que incorpora associações e cooperativas de trabalhadores em empresas de autogestão e co-gestão.

Segundo NAKANO apud SINGER e SOUZA (2000, p. 68):

Os projetos precisavam ser coordenados porque, mesmo que inicialmente pressionados pelo desemprego, quando os trabalhadores assumiam as empresas tinham que enfrentar inúmeras questões, novas para eles, dentre elas relativas ao mercado e à comercialização dos produtos, ao acesso ao crédito e controle orçamentário da empresa, à organização do trabalho e da produção, à tecnologia, à legislação.

Destacamos aqui eixos, parâmetros que servem de diretriz para a ANTEAG, no apoio a projetos de autogestão. Para tanto, é necessário:

- Democratização das tarefas;

representar a organização racional da classe trabalhadora em sindicatos e partidos empenhados na transformação das relações capitalistas de produção. (DOIMO, 1995, p. 38).

³³ A ANTEAG (Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas Autogestionárias e de Participação Acionária), representa atualmente 160 projetos, sendo que 59,8% estão na indústria de transformação, representando a recriação de 15,7 mil empregos diretos, ou 52,3% do total. Já

- Motivação dos trabalhadores, para que os mesmos acreditem na capacidade coletiva;
- A viabilidade do projeto e rentabilidade de médio a longo prazo;
- Integração da empresa em rede de negócios (ANTEAG Business);
- A implantação de técnicas de gestão com o envolvimento dos trabalhadores;
- Parceria com o Sindicato dos trabalhadores.

Dentre os setores das indústrias de atuação da ANTEAG, destaca-se o da metalurgia com 16,7% do total dos empreendimentos que são apoiados pela ANTEAG, têxtil e de confecções com 11,7%, e o setor de calçados com 11,2%, e com menor representatividade, estão o setor sucro álcool vidros e cristais, serviços, extração mineral, artefatos de couro e hotelaria.

Também se destaca o MST – Movimento de Trabalhadores Rurais Sem-Terra, se empenham na organização dos trabalhadores rurais em organizações cooperativas. O MST, mais do que representar a luta pela terra, contribui sobremaneira para o desenvolvimento do cooperativismo no Brasil. Alicerçada a partir de princípios solidários e cooperativos, o MST vai além de um movimento político. As cooperativas de produção agropecuária, como também as cooperativas de prestação de serviços e as cooperativas de crédito, articuladas formam uma rede interna de organização, onde cada uma tem a responsabilidade diante do todo. As cooperativas de produção agropecuária, criadas a partir de 1989, se caracterizam pela total coletivização dos meios de produção. A organização do trabalho é realizada a partir de postos de trabalho, e a terra permanece sobre o controle coletivo. Enquanto que às cooperativas de prestação de serviços cabe a comercialização, ou seja, a compra e venda de insumos e da produção, de bens de consumo para os associados, como também a assistência técnica, de formação política e da organização da produção, e atendem a assentamentos. A representatividade do cooperativismo do MST talvez ainda seja pequena em relação ao total de cooperativas no Brasil, no entanto, a sua forma de organização contrapõe a lógica que predominou no país, principalmente no setor agrícola, até então vigente no país. Estas cooperativas fazem parte da nova forma de organização dos trabalhadores, e em outros setores econômicos no país.

Também como resultado do grande movimento da Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida, mobilizando milhões de pessoas entre 92 e 94, surgiram as Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas populares da Unitrabalho³⁴, que pertencem às Universidades e tem como objetivo a organização da população mais pobre em organizações cooperativas e autogestionárias, oferecendo apoio administrativo, jurídico-legal e ideológico na formação destes empreendimentos.

Neste ensejo, a Cáritas Brasileira vem desenvolvendo o programa de combate a pobreza, através dos “Projetos Alternativos Comunitários”, fomentando a geração de renda e de serviços básicos. A Cáritas é um órgão da Igreja Católica ligada a CNBB – Conferência Nacional dos Bispos do Brasil, que faz parte da uma rede internacional, a qual procura dar apoio a outros programas pastorais, ligados à ação social da igreja no Brasil.

Segundo BERTUCCI apud GAIGER (1996, p. 62), a Cáritas tem como missão:

- Chamar a atenção para as situações concretas em que vivem milhões de brasileiros;
- Conscientizar e despertar a comunidade sobre estas situações;
- Organizar a solidariedade da comunidade para com seus membros ou para os que vivem carências em outras comunidades.

No entanto, com o crescimento da crise, a Cáritas redirecionou sua ação no Brasil, mais expressivamente a partir dos anos 80. Conforme GAIGER (1999, p. 9), “o caráter assistencial predominante nos anos 80 deu lugar a ações que buscam a emancipação dos setores sociais assistidos, mediante a revitalização de suas energias e a apropriação de tecnologias produtivas e organizacionais, compatíveis com os seus saberes tradicionais e sua capacidade de ativar recursos próprios.”

Neste contexto, para BERTUCCI (1996), a Cáritas concebe-se em um contexto de oposição entre o Estado e a sociedade civil, e busca sustentar propostas que apoiem alternativas de sobrevivência dos trabalhadores excluídos do mercado formal de trabalho.

Representando do total 30.000 empregos recriados. (Cartilha nº 5- Dezembro/Janeiro 2001).

³⁴ A Unitrabalho é uma rede universitária nacional que agrega, atualmente, 84 universidades e instituições de ensino superior de todo o Brasil. Criada em 1995, sua missão é contribuir para o resgate da dívida social que as universidades brasileiras têm para com os trabalhadores, concretizados por meio da parceria em projetos de estudos, pesquisas e capacitação.

Entendendo a importância e o papel do poder público local, também governos democráticos populares (de esquerda) desenvolveram políticas públicas voltadas ao fomento e apoio a estas iniciativas. Exemplo da implantação destas políticas são as Prefeituras de São Paulo, de Porto Alegre e Blumenau. Nesta perspectiva, afirma DOWBOR (1996, p. 32):

Não há dúvida que as políticas de emprego no sentido amplo dependem em grande parte de políticas macro-econômicas, como da taxa de investimentos, da taxa de juros, da proteção de determinados setores, da abertura de canais de exportação e assim por diante. No entanto, é impressionante o que se pode fazer com políticas locais, no nível, por exemplo, dos municípios.

Estas prefeituras implementaram programas de apoio a organizações cooperativas e autogestionárias, com o objetivo de atender às demandas locais dos trabalhadores que procuram uma alternativa diante do desemprego. Uns dos maiores desafios para a sociedade, e mais do que nunca para o poder público local, diante desta conjuntura é à busca de alternativas, principalmente diante de um Estado de caráter neoliberal, que não elabora políticas que intervenham no mercado.

Desta forma, segundo DOWBOR (1993, p. 3), o poder público local passou a estar no centro da adoção de novas políticas, ou seja, “de um conjunto de transformações que envolvem a descentralização, a desburocratização e a participação, bem como as chamadas novas tecnologias urbanas.”

Dentre todas as atribuições que cabem ao poder público local, é emergencial o problema do desemprego, que está se agravando, aumentando, desta forma, a precariedade dos meios de sobrevivência da população. Estes resultados levaram a redesenhar toda a situação pública em termos de emprego e também o entendimento de prefeituras, da necessidade de uma política pública local que atue diretamente sobre o mercado informal de trabalho, pois de acordo com DOWBOR (1993, p. 19):

Temos que rever em particular, sob esta perspectiva, as atividades da pequena e média empresa, bem como do setor informal, que desempenham um papel fundamental como contrapeso das atividades das grandes corporações; a organização dos sistemas participativos da população, para que o cidadão possa efetivamente exercer sua cidadania e influir sobre as suas condições concretas de

vida no espaço local; a criação de uma nova cultura urbana que permita à população viver e não apenas se proteger e sobreviver.

Entendemos que Estado não se depara mais com o problema típico do estado interventor. Os desafios estão situados na perspectiva de construção de uma proposta alternativa de organização econômica que exige uma atuação mais descentralizada do poder público, voltado para o mundo do trabalho não assalariado.

A estratégia de ação do movimento sindical³⁵ também mudou. Passou do sindicalismo defensivo a um sindicalismo propositivo³⁶, segundo BOITO JR (1999, p. 131), “a central deveria ir além da postura exclusivamente reivindicativa e de valorização excessiva da ação grevista, que teria predominado nos anos 80, e passar a elaborar propostas de políticas a serem apresentadas e negociadas em fóruns que reunissem os sindicalistas, o governo e o empresariado.”

Esta redefinição de ação do movimento sindical diante da realidade dos trabalhadores contribui para a introdução da discussão sobre a organização dos trabalhadores em cooperativas, como uma real possibilidade de transformação da realidade social. No entanto, há no interior do movimento sindical posições que vêem a autogestão apenas como uma política reformista diante do desemprego, porque o prioritário é lutar contra os patrões e não se “adaptar” às condições que o sistema econômico impõe aos trabalhadores.

Para determinadas correntes dentro do movimento sindical, a introdução do cooperativismo no interior do debate sindicalista, também significa um caminho alternativo de sobrevivência dos trabalhadores, como também um importante meio de organização e de educação política e econômica dos trabalhadores. Na perspectiva do cooperativismo autogestionário, há uma real possibilidade de melhoria no que se refere ao conhecimento dos trabalhadores sobre os processos de gestão e produção.

³⁵ Esta mudança de ação/reação do movimento sindical é denominada o “novo sindicalismo”, neste sentido ver: ANTUNES, Ricardo. O novo sindicalismo no Brasil. São Paulo, Pontes, 1995. BOITO Jr. Armando. Política Neoliberal e Sindicalismo no Brasil. São Paulo, Xamã, 1999. CRUZ, Antonio. A janela estilhaçada. A crise do discurso do novo sindicalismo. Rio de Janeiro, Vozes, 2000.

A partir disto, o debate no movimento sindical sobre a autogestão se consolida com a formação da Agência de Desenvolvimento Solidário, da central sindical CUT³⁷, em parceria com a Unitrabalho e o Dieese, o Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos, Sociais e Econômicos. A Agência de Desenvolvimento Solidário³⁸ pretende desenvolver políticas de crédito, formação e pesquisa, e apoio à criação de empreendimentos solidários, formulação de propostas de uma nova legislação que regule e fiscalize as relações de trabalho que se estabelecem no interior desses empreendimentos, como também a formulação de políticas públicas, e a proposição de uma política que incorpore os trabalhadores desempregados e cooperados na base sindical.

Esta reação do movimento sindical torna-se visível quando observamos, conforme dados da ANTEAG, que das experiências que surgiram entre 1992 e 1998, 54,3% foram incentivadas a partir da ação dos Sindicatos dos Trabalhadores, 18,7% dos Empregadores, 13,6% dos Trabalhadores, 8,5% das Instituições Públicas e 4,9% outras entidades.

Desta forma, podemos assegurar que, além das condições objetivas que caracterizam a conjuntura sócio-econômica da década de 90, poderíamos afirmar que há uma relação entre estas formas de manifestação dos trabalhadores e contexto de lutas sociais pela democratização que marcaram o cenário nacional a partir da década de 70.

No entanto, apesar do esforço conjunto destas ações voltadas para o fortalecimento de empreendimentos cooperativos autogestionários, entendemos que inúmeros desafios estão constantemente sendo colocados aos trabalhadores cooperados.

³⁶ Conforme BOITO Jr. o sindicalismo propositivo é um sindicalismo que procura formular propostas que interessa tanto aos governos neoliberais, quanto às empresas e aos trabalhadores, desestimulando a mobilização e a luta de massa. (BOITO Jr. 1999).

³⁷ A discussão da ação sindical tem como referência a CUT, por esta apresentar nos anos 90, uma contribuição significativa às experiências cooperativas autogestionárias, através da Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), com parceria a UNITRABALHO e o DIEESE, ver: Sindicalismo e Economia Solidária. Debate Internacional. São Paulo, Set.2000. Organizado pela CUT/ADS.

³⁸ Ver Cartilha da ADS/CUT, sobre Desenvolvimento local e Economia Solidária. Propostas Públicas Municipais. Set./2001.

3.5 OS PRINCIPAIS DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA AUTOGESTÃO E DO COOPERATIVISMO NO BRASIL

As experiências de cooperativas e organizações autogestionárias que surgiram no Brasil a partir da década de 90, são caracterizados conforme ARRUDA (2000, p. 85), por um cooperativismo de caráter popular, ou seja, que procura resgatar os elementos filosóficos originários do cooperativismo, onde:

A primazia é o ser humano (seja ele trabalhador, tomador de crédito etc.); a busca do "preço justo"; as relações solidárias e cooperativas nas transações; a proposta de abolição do sistema assalariado; e a construção de uma esossociedade cooperativa, gestora de um projeto próprio de desenvolvimento capaz de estabelecer laços ao mesmo tempo comerciais e solidários entre si e com outros povos.

Neste ensejo, ARRUDA (2000) apresenta "os problemas comuns"³⁹ a todas as experiências do cooperativismo autogestionário. Inicialmente, o autor apresenta o desafio de abolir a mais valia. Se de um lado a cooperativa possui mecanismos de distribuição das sobras entre os cooperados, por outro, muitas cooperativas mantêm e possuem no interior trabalhadores assalariados.

Assim sendo, as sobras distribuídas pelos cooperados não eliminam a existência da mais valia do processo produtivo.

Outro desafio é conceber a cooperativa como uma comunidade humana, e não apenas como uma empresa. Também conforme SINGER (2000), as cooperativas autogestionárias são uma sociedade de pessoas e não de capital, pois se passa a pensar o desenvolvimento humano de todas as pessoas envolvidas (familiares), e não somente dos cooperados.

Outro problema verificado é o enfrentamento da competição em mercados dominados pelas relações capitalistas de produção, onde o trabalhador é apenas visto como um dos fatores de produção. Onde a rentabilidade e a competitividade se sobrepõem às pessoas, e se realiza através do jogo do mercado. Ocorre que para ARRUDA (2000, p. 91), as cooperativas acabam competindo com outras cooperativas, configurando “assim uma realidade de predomínio das relações capitalistas e submissão das cooperativas a elas, mesmo nas relações entre elas mesmas.”

Segundo ARRUDA (2000), se faz necessário uma dupla estratégia: no mercado capitalista, estabelecer uma relação com uma conotação ética; neste sentido, desenvolver relações comerciais e solidárias. Para tanto, se faz necessária uma reformulação sobre o preço justo, que implica diretamente na mais valia. O desafio é sobrepujar a exploração, mesmo em uma economia que se globaliza, a proposta é ir além das relações entre capital e trabalho. O objetivo maior é estabelecer redes cooperativas, desde a produção até a comercialização, ampliando os espaços cooperativos no interior do mercado capitalista.

No mercado capitalista não só se explora os trabalhadores como também os consumidores, através de preços abusivos, no entanto, no mercado solidário se estabelece uma ética diferente, oposta ao capital. Desta forma, para ARRUDA (2000, p. 93):

Trata-se, pois, de buscar eliminar não apenas a exploração do trabalhador, através da supressão da mais valia, mas também do consumidor, através da abolição de preços extorsivos. No espaço do mercado capitalista, isto é praticamente impossível. Razão a mais pela qual as cooperativas devem convencer-se de que não podem existir sozinhas ou isoladas entre si.

O problema da legislação adequada sobre o cooperativismo, que especificamente no caso brasileiro define no mínimo 20 sócios, até mesmo a ascendência do Estado sobre as cooperativas.

A questão do crédito e financiamento acaba sendo fundamental para a implantação e continuidade do “negócio”. Porém, destaca o autor, o crédito deve ser

³⁹ Os desafios lançados por ARRUDA, são compartilhados por outros autores que estão discutindo o cooperativismo no Brasil, como (SINGER, 2000), (PEDRINI, 2000), GAIGER (1999).

visto como um meio de financiamento da produção para as necessidades dos cooperados, e não como um fim em si. Para tanto, provoca a superação do domínio financeiro sobre o produtivo.

É grande o desafio da educação integral dos associados e de suas famílias. Para ARRUDA (2000, p. 96) é “de uma lenta e profunda transformação da subjetividade dos próprios associados, que está ligada a processos tanto teóricos como práticos, individuais e coletivos, de educação”. São através da educação que os trabalhadores tornam-se cidadãos, aprofundando suas competências técnicas, comerciais e administrativas, como também sua capacidade de ação política e cidadã.

Também para o autor, o papel do Estado redefine-se na medida em que trata de assumir um projeto político, onde a sociedade passa a ocupar democraticamente a economia, o Estado e a cultura, com a gestão de políticas públicas voltadas para o incremento do cooperativismo autogestionário.

Os desafios que Arruda apresenta servem como ponto de partida para uma análise mais detalhada da realidade do cooperativismo autogestionário. São categorias, eixos analíticos, que procuram dar conta de uma realidade nova (das cooperativas), diante dos constrangimentos externos a que são impostos os trabalhadores ao se organizarem coletivamente.

Apesar dos desafios a serem enfrentados PEDRINI (2000), sistematizou as possibilidades⁴⁰, perspectivas dos empreendimentos autogestionários no Brasil. Desta forma, destaca a importância da articulação dos atores envolvidos no processo, desde os próprios trabalhadores, que através de seu trabalho, passam a utilizá-lo de forma racional e cooperativa, com motivação, empenho e assiduidade; os sindicatos, que passam a apoiar estes empreendimentos; o poder público, principalmente as prefeituras de caráter democrático popular; e os movimentos populares e outros coletivos (ONG's, CNBB, Universidades).

Constata-se a criação e manutenção dos postos de trabalho (no caso de empresas em processo falimentar), e a conseqüente melhoria da qualidade de vida dos associados, como a melhora do ambiente de trabalho com menor pressão, e a adoção de programas de educação continuada. O desenvolvimento da criatividade,

⁴⁰ A análise da autora é realizada a partir de observação e acompanhamento de diversos empreendimentos no município de Blumenau, através da Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares na Universidade Regional de Blumenau.

que até então era apagada no interior das relações estabelecidas no interior da fábrica. Relações que estão se estabelecendo a partir de pressupostos democráticos, o desenvolvimento da comunicação e da transparência. Conseqüentemente, os trabalhadores sentem-se mais seguros e estáveis, já que as decisões são participativas. O desenvolvimento de uma nova cultura no trabalho e do trabalho. Em alguns empreendimentos, através da rotatividade funcional, transparência e conhecimento sobre o processo de trabalho, possibilita-se a superação entre trabalho intelectual e trabalho braçal.

A abordagem realizada pelos autores serve para nos dar um mapa da situação atual no cooperativismo autogestionário no Brasil com suas perspectivas e possibilidades, diante dos constrangimentos específicos internos de cada empreendimento, como também diante dos constrangimentos culturais, sociais políticos e ideológicos, que são submetidos.

Para dar conta desta realidade, está surgindo no Brasil⁴¹ a discussão desses empreendimentos a partir da lógica da economia solidária. Por economia solidária compreendem-se a produção e a distribuição alternativa à produção e distribuição do sistema capitalista. Podemos definir a economia solidária a partir da abordagem realizada por PAEZ (2001, p. 59):

Um sistema econômico-social conforme múltiplas formas associativas e empresas solidárias sem fins lucrativos, sustentados pelos princípios e valores universais de mutualismo, cooperativismo e o conjunto de economia solidária, dentre eles.

- 1º - a solidariedade, a cooperação e a democracia, como formas de vida e de convivência humana, norma que deve cumprir toda a pessoa e organização laboral empresarial que faça parte da economia solidária.
- 2º - a supremacia do trabalho sobre o capital, com o qual se reencontra a origem da economia e o desenvolvimento humano, e se resgata o trabalho e sua dignidade da escravidão exercida pelo capital.
- 3º - o trabalho associado como base fundamental da organização da empresa, a produção e a economia, com a qual se substitui o trabalho isolado característico do capitalismo e causa principal das disparidades sociais, da injusta distribuição da riqueza, da pobreza e da exclusão social.
- 4º - a propriedade social dos meios de produção, por parte dos trabalhadores, que como produtores diretos, são proprietários e gestores da empresa como comunidade de trabalho e beneficiários plenos dos resultados econômicos, com o qual se elimina a exploração do homem pelo homem, do homem pelo Estado, é a causa fundamental das lutas de classes.
- 5º - A autogestão, como forma superior de participação dos trabalhadores na gestão da empresa, e economia e a condução da sociedade e do Estado, com

⁴¹ Ver: SINGER (2000), (LISVOA, 2000), GAIGER (1999).

a qual se elimina a marginalidade e se constitui e consolida a Democracia Real.

6º - A supremacia do serviço, o bem social e a igualdade, sobre o benefício e o acúmulo individual, o lucro e a mais valia.

7º - A integração entre as unidades e organizações de economia solidária a nível horizontal e vertical, para a confrontação do Setor Macroeconômico da Economia Solidária.

Neste sentido, cabe destacar a importância que tem tido a discussão sobre a economia solidária no interior do debate sobre as cooperativas autogestionárias. Esta situação favorece sustentar que, segundo SINGER (1998, p. 10):

A economia solidária é a mais importante alternativa ao capitalismo neste momento histórico, por oferecer uma solução prática e factível à exclusão social, que o capitalismo em sua nova fase liberal exacerba. Mas, para que essa possibilidade se realize, é preciso que o movimento operário e seus aliados concentrem suas forças ainda ponderáveis no apoio e na promoção às cooperativas de trabalhadores, para que elas possam absorver os milhões que não têm lugar na economia capitalista.

O maior desafio da economia solidária é o fato de estar inserida em uma sociedade contraditória, historicamente marcada por relações sociais capitalistas, onde a lógica individualista se sobrepõe à coletivista. Os debates traçados em torno da economia solidária, conforme MAGALHÃES e TODESCHINI apud SINGER e SOUZA (2000), não a analisam mais como uma ação pré-política, mas como novas formas de produção, organização do trabalho e mercado. Abarcam em seu bojo novos conceitos, questionamentos e enfrentamentos aos sistemas tradicionais de organização social, de mercado e das políticas sociais.

4 HISTÓRICO DA FORMAÇÃO E CONSOLIDAÇÃO DO PÓLO CRISTALEIRO

O processo de industrialização iniciou em Blumenau a partir de 1880, baseado na força de trabalho do imigrante alemão⁴². Dentre os fatores que beneficiaram a industrialização local, destaca-se, de acordo com THEIS (2000), significativa autonomia financeira, a diversificada produção industrial e a coexistência de micro e pequenas empresas, com destaque para a indústria de alimentos e para a indústria têxtil.

Esta assertiva se explica a partir da observação realizada por KOHLHEPP apud THEIS (2000, p. 176), onde:

Blumenau é um exemplo interessante de cidade colonizada por imigrantes alemães por seu pioneirismo na adoção de certos processos de fabricação de certos produtos industriais: em nível de Brasil, foi em Blumenau que se introduziram, pela primeira vez, determinados procedimentos e técnicas na indústria têxtil, antes só conhecidos na Europa.

Estes fatores explicam o desenvolvimento econômico da cidade de Blumenau, localizada na região do médio Vale do Itajaí, que foi majoritariamente impulsionado pela indústria têxtil. Referência nacional do desenvolvimento local, as indústrias têxteis respaldaram todo o processo de desenvolvimento econômico e social da região, principalmente, a partir dos anos sessenta do século XX.

Diferentemente da produção têxtil, a produção de cristais, em Blumenau, não esteve associada ao processo de colonização, pois passou a fazer parte da realidade econômica do município somente na década de 40, com a lapidação de peças importadas da Alemanha. Neste momento, foram os trabalhadores trazidos da Alemanha que realizaram esta arte. A arte de lapidar foi rapidamente sendo absorvida pela população local e, a partir de 1953, iniciou-se o processo completo de produção de cristais⁴³. A empresa protagonista deste setor foi a Cristais Hering

⁴² Sobre o processo de industrialização da cidade de Blumenau e região, ver HERING (1987), KOHLHEPP (1968, 1971), SINGER (1974).

⁴³ Cristal é um composto de Óxido de Chumbo (PbO), Óxido de Bário (BaO) Óxido de Potássio (K₂O) ou Óxido de Zinco (ZnO), que somados devem representar, no mínimo, 10% de peso total. A definição da composição do cristal é importante por duas principais razões: o processo artesanal de produção, ou seja, peça a peça, e a composição da matéria que o compõe, diferenciando-o da produção de vidro (Fonte: Relatório apresentado pela Feliz Theiss & Associados S/C, para o setor Cristaleiro de Blumenau).

S/A⁴⁴. Entre a década de 50 até meados da década de 70, somente existia esta empresa, que dominava o setor até então. Somente a partir de 1980 surge no setor outras empresas, como a Cristallerie Strauss e a empresa Cristais Blumenau, configurando-se assim o pólo cristaleiro.

A Cristallerie Strauss S/A, fundada em 1983 (fundadores Karl Friedrich Eugen Strauss e Frederico W. Strauss), destaca-se pela qualidade dos cristais produzidos, comparados aos melhores cristais europeus. Esta é considerada a única empresa que produz peças de cristal de primeira qualidade⁴⁵. Outro diferencial desta empresa é que a mesma era revendedora exclusiva dos cristais Nachtmann, uma sofisticada cristaleria alemã.

Diferentemente das outras 2 grandes empresas do setor, a empresa Cristais Blumenau foi fundada por um mestre-lapidador da Cristais Hering (aproximadamente em 1973). Esta empresa, de acordo com BARBOSA (1999), desde a sua fundação, estaria sub-dimensionada na sua produção e sobrecarregada de encargos financeiros, pois contava apenas com um forno de fundição de cristal, e com uma reduzida produção, como também estava impossibilitada de absorver os altíssimos custos de implantação e formação de mão-de-obra, limitada na região. Após seis meses de funcionamento, outro corpo de diretores assumiu a empresa, que tinham como objetivo o aumento da produção. Somente a partir de 1973, com a construção de um segundo forno foi possível a duplicação da produção. No entanto, a empresa sofreu profundas modificações na sua gestão, com a saída dos sócios fundadores, e a partir da década de 80, a empresa com recursos do BNDES, consegue manter-se no mercado.

A consolidação dessas três empresas, a partir da década de 80, as torna referência estadual no que se refere à produção de cristais no Vale do Itajaí. Este período é marcado com o ápice de 3.800 trabalhadores empregados no setor, e um faturamento anual na ordem de R\$ 56 milhões. No entanto, de acordo com BARBOSA (1999, p. 3), “A expressão desse setor, quando elevado a patamares econômicos estaduais – em termos comparativos e de participação -, pouco se sobressai, por se tratar justamente de empresas de pequeno porte, cujas estruturas

⁴⁴ Os cristais Hering também se tornaram referência no caso das empresas que passaram a implantar o sistema de co-gestão. Esta empresa será referenciada no decorrer do capítulo.

⁴⁵ A qualidade do cristal é definida pela quantidade de chumbo que compõe a matéria-prima do cristal. Ou seja, o legítimo cristal tem o teor de 24% de óxido de chumbo (PbO).

enxutas seguem mais uma tendência artesanal, do que de linhas produtivas industrializadas.”

Produtos com características artesanais como os cristais, recebem privilegiada atenção, tornando-se marca registrada e referência em artigos que distinguem a região e principalmente Blumenau. É a partir da década de 80, que ocorre a conquista do mercado externo, exportando para o Estados Unidos, Espanha, Alemanha, Itália e Japão. A competitividade do setor cristaleiro no mercado externo se explica pela qualidade de seus produtos, assegurado pelo processo artesanal.

Conforme LAVINA (1994, p. 28):

A competitividade do cristal blumenauense no mercado externo reside, segundo as próprias empresas, na qualidade de seus produtos, o que é assegurado pelo processo de trabalho artesanal responsável pela sua produção. É um processo de produção artesanal no qual a qualidade do produto reside preponderantemente nas qualidades subjetivas dos trabalhadores nele envolvidos.

Este diferencial torna o Vale do Itajaí o mais reconhecido pólo cristaleiro⁴⁶ da América do Sul. Segundo THEISS (1997, p. 18), o que distingue a produção de cristais no Brasil, e principalmente no Vale do Itajaí, são essencialmente dois fatores:

- O teor de chumbo que integra a matéria-prima do cristal, numa proporção nunca inferior a 5% da massa total. A nobreza do cristal, o brilho especial e a maior e menor sonoridade ao mais leve toque;
- O processo artesanal aplicado a cada peça, distintamente, em etapas contínuas da linha de produção, envolvendo os braços, as mãos, os dedos, os pulmões, os olhos muito atentos a cada movimento de giro na elaboração da peça, cuja conclusão depende, única e exclusivamente, da criatividade e sensibilidade humana.

Os produtos criados e desenvolvidos pelas empresas de cristais do Vale do Itajaí provaram que possuem um lugar de proeminência no contexto do mercado interno artesanal, e consolidou-se no mercado externo, concorrendo de igual para

⁴⁶ Faz-se necessário registrar que as estatísticas em relação ao setor cristaleiro, são praticamente inexistente fonte de consulta de dados histórica e numérica em relação ao setor. As publicações (artigos, análises econômicas e conjunturais, dentre outros), concentram-se na nos setores de maior expressão do contexto catarinense, como o têxtil, metalmecânico e outros.

igual com empresas tradicionais e expressivas economicamente como a Nachtmann (alemã), e a Corning (Norteamericana).

4.1 SETOR CRISTALEIRO: PRODUÇÃO ARTESANAL OU MANUFATUREIRA: UMA ABORDAGEM CRÍTICA

O processo de produção de uma cristaleria pode ser de duas formas: industrial ou manufatureira. Nas linhas industriais de produção, os produtos são produzidos em grande quantidade, onde são feitos pequenos retoques de lapidação e aperfeiçoamento da peça. Enquanto que na Europa, o processo de produção industrial no setor cristaleiro foi progressivamente sendo implantado, nas indústrias do Brasil, a produção se manteve sob a forma manufatureira.

Em verdade, esta é uma questão importante para a análise do setor, pois as avaliações correntes e os discursos existentes enfatizam o caráter artesanal de produção e não o manufatureiro.

No sistema artesanal, a produção é feita “peça a peça”, é um trabalho personalizado a cada produto. A esse respeito, de acordo com THEISS (1997, p. 20):

Se não fora toda uma seqüência de trabalho artesanal, paciente, meticuloso, impregnado pelas energias humanas, poder-se-ia dizer que o cristal é produto de magia que transforma a areia e alguns agregados químicos num corpo sólido, límpido, transparente, sonoro, de uma beleza cativante. Portanto, a peça mais importante e indispensável desde complexo produtivo é o homem, o operário, o artesão, o cristaleiro. A sua formação profissional não é feita em escolas ou centros de treinamento ou faculdades. São de 5 a 7 anos de preparação para o chão de fábrica. Depende das habilidades pessoais, tanto do aspecto intelectual, como do controle motor. Não existe uma forma certa para fazer o cristal. Por mais que as porções de matéria-prima sejam pesadas rigorosamente, cada fundição, cada fornada é diferente, dependendo de fatores exógenos, como: umidade relativa do ar, pressão atmosférica, insolação, estado de espírito do operador, etc. Um bom cristaleiro deve dominar todos os fatores, sentindo o que está acontecendo no forno e em sua periferia, na praça de trabalho. Saber trabalhar com a força braçal, aprender a soprar, tantas outras tarefas até chegar à lapidação requer anos e anos de prática e observação atenta. Na lapidação, ápice desta magia, revela-se a veia artística refinada de cada artesão. Se até esta etapa já aconteceram muitas tarefas onde a expressão artística individual foi sobejamente demonstrada, na lapidação ela se consagra. É o corolário, o clímax da seqüência laboral verdadeiramente mágica, dádiva da inteligência e sensibilidade humana.

A descrição realizada por THEISS resume e reúne, embora de forma idealizada, os elementos fundantes do processo de produção do cristal das empresas do Vale, ou seja, a interação/intervenção do homem no processo de transformação da natureza, salientando sua especificidade artesanal. Os poucos estudos sobre o setor cristaleiro sempre destacam a sua importância por esta especificidade.

Ao analisarmos a divisão do trabalho, podemos identificar uma forma de produção mais complexa. O processo de divisão do trabalho em um cristaleria é constituído a partir de 5 setores, organizados em praças. Inicialmente, no setor de beneficiamento de areia, a mesma é recebida e lavada em tanques de água. Após a lavagem, a areia é levada a um forno a lenha onde é realizada a secagem. Estando seca ela é colocada em uma peneira para a classificação e eliminação de impurezas.

No setor de mistura, todas as matérias-primas são dosadas em peso, através de balanças eletrônicas. Logo após, cada matéria prima é peneirada manualmente, e colocada no misturador para a homogeneização. O setor de fusão é composto pelos fornos e seus funcionários são operadores de forno ou foguistas. Estes são responsáveis pelo controle do forno⁴⁷ e pelo seu carregamento, fusão da matéria-prima, e limpeza do vidro fundido, também conhecido como refino do vidro. Após a fundição da matéria prima o cadinho (potes de material argiloso e refratário) está cheio de uma massa líquida e incandescente, o cristal. Neste momento, o forno é desligado para esfriar até a temperatura de trabalho dos vidreiros, 1200° C.

Os vidreiros iniciam suas funções, utilizando ferramentas simples, como cana de vidro (vareta oca de aço inoxidável de 1,50m), espátulas, pinças, tesouras, formas de ferro e madeira. Compõe esta praça um total de 5 trabalhadores, onde cada trabalhador é responsável por uma atividade. Cada peça feita passa pelas mãos de cada um deles como uma linha de montagem. O vidreiro é assim classificado:

- **Vidreiro Colhedor** – é o que vai ao forno retirar o vidro disforme e incandescente;

⁴⁷ No instante que é colocado o material para a fundição da matéria-prima é necessário que o forno esteja a uma temperatura de 1470° C. Após o carregamento a temperatura cai para 1300°C, e novamente aumentasse a potência para alcançar 1470°C.

- **Vidreiro Bolador** – aqui o vidreiro recebe a cana, do colhedor e começa a preparar a massa de vidro. Sopra através da cana inflando o vidro e moldando uma bola com auxílio de ferramental de madeira, o maiocha (concha), após a bola soprada, é passada para o vidreiro soprador;
- **Vidreiro soprador** – com a bola de vidro, o vidreiro introduz em uma forma de madeira ou ferro fundido e sempre girando a cana, sopra até que a massa preencha toda a forma, estando então moldado o bojo do copo. Este trabalhador é um profissional qualificado com salário diferenciado e de sua habilidade depende grande parte da qualidade das peças;
- **Vidreiro gambista** – é o líder da praça, sua velocidade de trabalho define o ritmo da praça, exigindo muita habilidade e experiência no manuseio do cristal. É responsável pela confecção dos gambos dos copos, ou seja, perna. Em seguida, após receber uma pequena quantidade de vidro do colhedor, coloca uma pequena quantidade no copo, e, utilizando-se de uma pinça, vai girando a cana e puxando vidro;
- **Vidreiro carregador** – é o trabalhador de função mais simples de toda a praça. Geralmente são garotos menores de idade, que conduzem a peça molda para um forno túnel chamado Archa.

Também existem as pequenas praças de 3 vidreiros, como a do soprador de pesca que faz jarras, saladeiras, etc, como também a praça de artesanato, onde se produz cinzeiros, bichinhos, e outras peças moldadas manualmente com pinças e tesouras. A lapidação é um processo de trabalho manual que exige muita experiência, habilidade e atenção do trabalhador. E, por último, está o setor de manutenção que é responsável pela manutenção dos fornos, da parte elétrica, da reposição de óleo, como também da manutenção dos queimadores e ferramental.

Assim sendo, considera-se mais adequada à caracterização de produção manufatureira, no sentido descrito por Marx em O Capital.

Ao observarmos o processo de produção de uma cristaleria, há um fluxo de organização para a construção de cada peça, sendo necessário, não somente a intervenção de um só trabalhador, mas de três ou mais trabalhadores. O que descaracteriza definir a produção “artesanal”, que seria um homem “executando toda uma série de diferentes operações”, dividindo a atividade do artesão em várias

operações, caracterizando a Divisão Manufatureira do Trabalho⁴⁸, que de acordo com MARX (1984, p. 389), “complexa ou simples, a operação continua manual, artesanal, dependendo, portanto, da força, da habilidade, rapidez e segurança do trabalhador individual, ao manejar o instrumento.”

O caráter manufatureiro também nos permite compreender sua inserção no modo capitalista de produção. Quando resgatamos a história dos modos de produção capitalista, o capital inicialmente adota o processo de trabalho a partir dos modos de produção pré-capitalistas. De acordo com MARX (1984, p. 370):

A produção capitalista só começa realmente quando um mesmo capital particular ocupa, de uma só vez, número considerável de trabalhadores, quando o processo de trabalho amplia sua escala e fornece produtos em maior quantidade. A atuação simultânea de grande número de trabalhadores, no mesmo local, ou, se quiser, no mesmo campo de atividade, para produzir a mesma espécie de mercadoria sob o comando do mesmo capitalista constitui, histórica e logicamente, o ponto de partida da produção capitalista.

Desta forma, a produção capitalista no seu período inicial, cuja forma de organização do trabalho tem o nome de cooperação simples, diferencia-se dos ateliers da Idade Média, somente pelo fato de ter um maior número de trabalhadores operando simultaneamente. Entretanto o processo de elaboração do produto é precisamente o mesmo do artesão. O ofício que é a base do trabalho é caracterizado artesanal, no entanto, o processo de organização do trabalho, descaracteriza a produção artesanal. A força de trabalho é absorvida, não sendo mais um produto individual de um trabalhador artesanal independente, é onde a divisão do trabalho é introduzida no processo de produção.

A sua característica principal reside na maneira de organizar o trabalho no processo produtivo a partir de duas formas:

- A divisão do trabalho entre artesãos do mesmo metier, decompondo a várias operações, até o ponto que cada uma das tarefas torna-se exclusiva do trabalhador parcelar. Ou seja, o que antes era a reunião de vários artesãos, operando de forma independente, agora é transformado

⁴⁸ A análise sobre a Divisão Manufatureira do Trabalho é realizada por MARX, Karl, no livro um, volume um de O CAPITAL – O processo de produção do capital, capítulo XII: Divisão do Trabalho e Manufatura.

numa forma de cooperação onde cada um executa apenas uma parcela desse trabalho. A manufatura transforma o trabalhador artesão em trabalhador parcelar;

- Uma forma de dividir o trabalho entre artesãos de especialidades diferentes, que cooperam na produção de um produto. Ou seja, vários artesãos diferentes para a produção de um produto.

A manufatura se origina a partir do artesanato, de duas maneiras, segundo MARX (1984, p. 388):

... de um lado, surge a combinação de ofícios independentes diversos que perdem sua independência e se tornam tão especializados que passam a constituir apenas operações parciais do processo de produção de uma única mercadoria. De outro, tem sua origem na cooperação de artífices de determinado ofício, decompondo o ofício em suas diferentes operações particulares, isolando-as e individualizando-as, para tornar cada uma delas função exclusiva de um trabalhador especial. A manufatura, portanto, ora introduz a divisão do trabalho num processo de produção ou a aperfeiçoa, ora combina ofícios anteriormente distintos.

A produção manufatureira do trabalho significou mudanças no processo produtivo. A produção passou a constituir uma estrutura interdependente, onde as tarefas parcelares dependem uma da outra, pois o começo de uma operação depende do término da anterior. Ou seja, o trabalho coletivo agrupa padrões de regularidade e continuidade. Embora essa interdependência contribua para a dissolução do trabalho individual e a transforme na organização coletiva do trabalho. O trabalhador passa, no entanto, a ter maior dependência deste coletivo, na medida que executa tarefas parcelares, perdendo a capacidade de compreender o processo de produção em sua totalidade, e, conseqüentemente, sua capacidade de realizá-la. É a partir da divisão manufatureira do trabalho que se inicia a progressiva alienação do trabalhador na história da produção capitalista.

No entanto, apesar das mudanças, a base técnica da produção não se altera. O processo de produção, como seqüência e especificidade das tarefas a realizar, permanece artesanal, ou seja, o conjunto de operações não se modifica, embora se apresente parcelado em vários trabalhadores.

No caso dos vidreiros⁴⁹, a organização em praças fragmenta o trabalho artesanal. Já que as tarefas são parceladas, diferentes e complementares, dependendo uma das outras, onde o começo de uma produção depende do término da anterior.

A compreensão das contradições entre a produção manufatureira e a produção mecanizada permite identificar as dificuldades do setor a partir de sua expansão a partir da década de 80. No entanto, é mister considerar outro fator: o contexto macro-econômico enfrentado pelo setor no início da década de 90.

4.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DA CRISE A PARTIR DA DÉCADA DE 90

Os impactos do conjunto de políticas de caráter neoliberal⁵⁰, adotadas a partir da década de 90, refletiram diretamente na economia local. O conjunto de políticas macroeconômicas, como a valorização cambial, a abertura às importações, a violenta redução das tarifas alfandegárias e o aumento de juros afetaram todos os setores econômicos da região.

O processo de reestruturação produtiva exigida pelo novo padrão de competitividade interferiu, sobremaneira, no mercado de trabalho local. Até a década de 90, de acordo com SCHIOCHET (1999, p. 21), “Blumenau era caracterizado por um mercado altamente rotativo, mas includente. Ou seja, em que pese a grande possibilidade de o trabalhador ser demitido de sua empresa, havia, de fato, uma grande possibilidade de ser admitido formalmente em outra. A rotatividade era uma estratégia de controle empresarial local sobre o preço da força de trabalho.”

No entanto, as empresas locais, com o intuito de garantir a competitividade no mercado, passam a adotar novos padrões tecnológicos, contribuindo para inverter a situação até então vigente, de uma economia includente para uma economia excludente de relações formais de trabalho. Segundo SCHIOCHET (1999, p.21), “Blumenau, que podia caracterizar-se até os anos 90, como uma situação

⁴⁹ A análise marxista sobre o processo de produção nas cristalarias, e a sua definição de “*divisão manufatureira do trabalho*”, foi exemplificado por MARX, sobre a manufatura das garrafas de vidro⁴⁹ na Europa, no século XVII.

atípica de estabilidade do mercado de trabalho em relação ao contexto nacional, depara-se, hoje, com uma situação muito semelhante à nacional.”

Com o objetivo de reduzir custos de produção relativa aos salários e cargas tributárias, as empresas locais passaram a buscar em outros estados brasileiros, especialmente no nordeste, um conjunto de incentivos fiscais e econômicos. Estes fatores, aliados ao baixo preço dos salários praticados naquelas regiões, têm levado ao fechamento e transferência de unidades produtivas locais, agravando ainda mais o nível de desemprego na cidade.

As tabelas abaixo apresentam a variação dos últimos anos dos empregos formais no município de Blumenau:

TABELA 3 - EMPREGOS FORMAIS EM BLUMENAU – 1993/2001*

Ano	Admissões	Demissões	Saldo	Variação (%)
1993	30.136	29.003	1.113	1.33
1994	32.742	31.956	786	0.91
1995	36.752	39.556	-2.804	-3.23
1996	26.661	30.911	-4.250	-5.06
1997	29.000	32.252	-3.252	-4.77
1998	28.473	30.197	-1.724	-2,47
1999	28371	27.674	697	1.05
2000	34.931	31.620	3.311	5.39
2001	16.596	13.101	3.495	4.76

Fonte: Ministério do Trabalho – SINE

* Dados relativos aos períodos de 1993 a abril 2001

Seguindo a análise da redução dos empregos formais em Blumenau, conforme SCHIOCHET (1999), a partir de 1995, observaremos que a quantidade de demissões ocorridas foi maior que a quantidade de admissões. Somente a partir de 1999, após a mudança de política de câmbio, com a desvalorização da moeda nacional, houve um saldo positivo entre as admissões e demissões ocorridas no período. Todavia, conforme relatório do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, Lei 4.923/65, esta reação está relacionada ao setor de Serviços e

⁵⁰ Para Fernandes apud SADER e GENTILI (1995, p.56), os três pilares do neoliberalismo são a privatização, a desregulamentação das atividades econômicas, baseados na eficiência do mercado e a desuniversalização de direitos sociais.

a Administração Pública, e não ao setor Industrial.

TABELA 4 – SITUAÇÃO DA PEA E DA EMPREGABILIDADE DE BLUMENAU

ANO	População(1)	PEA(2)	Emprego Formal(3) EF	Nº de Demitidos	Relação EF/PEA
1995	223.735	127.529	74.053	39.556	58,07
1996	230.988	131.663	71.314	30.911	54,16
1997	238.241	135.797	68.725	32.252	50,61
1998	245.722	140.061	67.666	30.197	48,31
1999	253.437	144.459	70.328	27.674	48,68
2000	261.395	148.995	77.630	31.620	52,10
2001	269.603	153.674	80.786	13.101	52,57

1. A base de cálculo é a partir do censo do IBGE (1996 e 2001), considerando uma taxa de crescimento anual de 3,14%. Taxa média de crescimento na década no Município de Blumenau.
2. O índice da projeção da PEA de 57% foi elaborado pelo Instituto de Pesquisas Sociais da FURB (IPS), tendo como referência à média do índice das cidades mais industrializadas do país.
3. Estoque de emprego: RAIS, 1995 a 2000 – Caged Estimativas, 2001. Elaborado pelo IPS/FURB.

Os dados nos mostram que a significativa redução do emprego formal tem contribuído para o crescimento do setor informal. De 1995 a 1998, observamos uma diminuição de 6.387 empregos formais. Por sua vez a PEA, no mesmo período aumentou, aproximadamente, 12.500 pessoas. Outro estudo corrobora esta afirmação. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Departamento de Serviço Social da Universidade Regional de Blumenau - FURB, coordenada por Simão (2000)⁵¹, no período de julho de 95 a julho de 96, dos 9.004 desempregados do setor têxtil (a amostra corresponde a 3,13%), 41,13% voltaram à condição de assalariados, sendo que 15,25% não possuem carteira assinada; 13,12% continuam desempregados; 10,99% estão na informalidade; 8,87% do lar; e 4,96% estão na condição de microempresários.

Essa nova conjuntura nos remete a um quadro de eliminação de postos de trabalho da economia formal, principalmente nas atividades industriais, sendo que o trabalhador desempregado já não possui perspectivas de conseguir novo emprego dentro dos padrões tradicionais. Quando ocorre rotatividade nos empregos, a

⁵¹ Deste estudo, ver o livro de SIMÃO, Vilma Margarete. Desemprego e sobrevivência: alternativas de trabalho. Blumenau, FURB, 2000.

tendência é de queda do salário.

O máximo que pode conseguir será a substituição de outro trabalhador em uma relação de concorrência, quando tiver oportunidade de preparar-se profissionalmente para esta competição, mesmo assim, não tendo garantias de continuidade no novo emprego.

No caso específico do setor cristaleiro, o conjunto de medidas que os países Europeus e Asiáticos adotaram, como a automação de máquinas e equipamentos de produção, atingiu diretamente o setor, já que as empresas estrangeiras produzem cristais lisos, com preços reduzidos e em grande escala.

Neste cenário, encontram-se as indústrias manufatureiras de cristais de Blumenau e região, que em relação de competitividade com as indústrias automatizadas do setor no comércio internacional, não produzem em larga escala. O avanço da maquinaria⁵² acabou por enfraquecer o mercado de produtos de caráter artesanal desde a década de 70.

Outro desencadeador da crise foi à própria expansão do setor, que era dominado e concentrado durante três décadas em uma só empresa, a Cristais Hering. Somente a partir da década de 70, propriamente a partir da década de 80, que há o crescimento do setor, de uma para três indústrias.

Conforme o Relatório THEISS (1997), especificamente a partir de 1994, o desempenho das empresas cristaleiras tem decrescido, agravado principalmente pela política cambial que valorizou o REAL e tornou os produtos brasileiros pouco competitivos em relação aos importados. Foi uma fase que se observou um crescente avanço dos produtos importados, principalmente de países de grande tradição de produção em cristais, como a França, Alemanha e a República Tcheca, repercutindo diretamente nas vendas que decresceram em média 20%. Também o crescente endividamento e a restrição ao crédito, a partir de 1995, contribuíram para as limitações de investimento no setor. O passivo trabalhista que era de 1,18% em

⁵² De acordo com MARX (1984, p. 428), “... a máquina da qual parte a revolução industrial substitui o trabalhador que maneja uma única ferramenta por um mecanismo que ao mesmo tempo opera com certo número de ferramentas idênticas ou semelhantes aquela, e é acionada por uma única força motriz, qualquer que seja sua forma. Temos então a máquina mais ainda como elemento simples da produção mecanizada”.

relação ao faturamento de 1997 alcançou 86,69% em 1999. Em relação a dívidas fiscais, o que representava 2,04% alcançou 115,65% neste período.

No entanto, a concorrência de produtos importados, obrigou as empresas a investirem nos trabalhadores. De acordo com o relatório THEISS⁵³ (1997, p. 7), a queda do número de trabalhadores entre o período de 1990 a 1997 que era de 2.194 para 984 funcionários (em relação as quatro cristalerias) não repercutiu da mesma maneira na folha de pagamento, “proporcionalmente foi se elevando, saindo de um piso médio de R\$442,47 em 12/91 para R\$790,84 em 07/97, ou seja, nada menos que 78,73% de incremento real num período de cinco anos e meio críticos para o segmento. Pior ainda se considerarmos que o componente “mão-de-obra” representa de 55 a 60% do custo do produto vendido.”

TABELA 5 – NÚMERO DE TRABALHADORES DO SETOR CRISTALEIRO*

Mês	Total	Mês	Total
06/89	1.759	06/93	1.501
12/89	1.923	12/93	1.531
06/90	2.073	06/94	1.487
06/90	2.194	12/94	1.351
12/90	1.896	06/95	1.410
06/91	1.638	12/95	1.179
12/91	1.649	06/96	1.134
06/92	1.631	12/96	1.126
12/92	1.452	06/97	1.017
		07/97	984

Fonte: Relatório Theiss, 1997, p. 6.

* O número de trabalhadores aqui apresentado se referem-se às 4 empresas referenciadas no relatório THEISS (1997).

O impacto dessa situação recaiu diretamente sobre os trabalhadores. Os empregadores passaram ou a atrasar os salários, ou realizam o pagamento em peças de cristal. Neste sentido registra LAVINA (1994, p. 40), referente a Cristais Hering:

⁵³ O relatório “O futuro do maior pólo cristaleiro da América Latina” de Felix Theiss e Associados, é um estudo que compreende as quatro grandes empresas do setor na época (1997), as Cristais Hering, a Cristais Blumenau, a Cristallerie Strauss e as Cristais Di Trevi.

No início de 1991, foram efetuadas demissões em todas as áreas, chegando aproximadamente a 200 desligamentos. Alguns demitidos receberam suas indenizações em mercadorias, outros que não aceitaram não receberam nada, vindo a receber depois de 2 anos na justiça do trabalho. Houve, na época, um empobrecimento da classe vidreira, muitos desfizeram-se de geladeiras, camas, jogos de quarto, para sobreviverem..

As conseqüências da implantação dessas medidas repercutiram, sobremaneira, na classe trabalhadora, significando, sobretudo, alterações nas relações de trabalho no interior do processo produtivo, como também a fragilização dos direitos trabalhistas.

4.3 REAÇÃO DE EMPRESÁRIOS E TRABALHADORES DIANTE DA CRISE

Embora o setor cristaleiro tenha se desenvolvido e conquistado o mercado externo, há muito, vem passando por crises. Neste segmento, no Brasil, nada menos de 35 empresas fecharam nos últimos anos. A própria expansão do setor, significando o aumento da concorrência, e o impacto das políticas neoliberais, a redução das taxas de importação que passaram a atingir não somente o setor cristaleiro, mas todos os outros setores da região, contribuíram para o agravamento da crise.

A Cristais Hering a maior empresa do setor, passara do grupo Hering para as mãos do grupo ARTEX, outra referência industrial do ramo têxtil. Segundo BARBOSA (1999), seguindo o princípio eminentemente industrial da ARTEX, a Cristais Hering, alterou sua produção tipicamente artesanal, para mecanizada⁵⁴. Para tanto, implantaram linhas de produção utilizando fornos contínuos, que demandaram grandes investimentos, além de ampliação do espaço físico no parque

⁵⁴ A adoção de novos métodos de gerenciamento e produção foi amplamente realizada pelos Cristais Hering, apresentado por LAVINA, Vânia Celestina Bertoldi. A problemática na produção de cristais em uma determinada empresa do Ramo na região de Blumenau, suas crises, efeitos, reações na organização da produção e as relações com os trabalhadores. Monografia apresentada para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Sociais. FURB, Blumenau, 1994.

industrial. O principal objetivo era aumentar a produtividade e diminuir os custos, com a intenção de garantir a competitividade no mercado de cristais. O uso de nova tecnologia, como a utilização de fornos a gás, necessitou de grandes investimentos, como, por exemplo, adquirir grandes extensões de terras para o plantio e reflorestamento, necessário para a produção de lenhas, para a alimentação dos fornos. A implantação deste sistema também teve como consequência uma grande procura de mão-de-obra, pois o novo sistema obrigava a empresa a manter funcionando os fornos 24 horas. Nesse sistema, os vidreiros trabalhariam três turnos em sistema de rodízio. No entanto, não houve demanda no mercado, significando para a empresa grandes prejuízos financeiros.

Estas modificações ocasionaram o descontentamento das equipes de trabalho. Os trabalhadores então, chegaram a parar a produção, exigindo que voltassem a trabalhar de maneira artesanal.

Para LAVINA (1994, p. 35), “Convém lembrarmos que a intenção do vidreiro, além de preservar seu trabalho, estava sendo a de preservar a qualidade do produto (...) no decorrer desta crise, o controle da empresa passou novamente para outro grupo. Esses, atendendo as reclamações dos vidreiros, desativaram completamente o projeto.”

Esse novo grupo, por sua vez, assume a empresa fazendo alterações físicas em toda a empresa. Desde a construção de estacionamento para os funcionários, o funcionamento do refeitório e o incentivo a campeonatos esportivos. Também o setor de programação e controle da produção é informatizado, criando o setor de tempos e métodos com a introdução do cronômetro.

O uso do cronômetro nos remete ao taylorismo, que procura conforme CATTANI (1997, p. 248) “decompor-se o trabalho em parcelas elementares e simplificadas e, assim, encontram-se maneiras mais rápidas e eficientes de executá-las”. No entanto, a lógica onde os trabalhadores não são pagos para pensar e sim executar, não possui respaldo em uma organização manufatureira (artesanal), onde os trabalhadores são artesãos e não somente trabalhadores executores de máquinas. No caso cristaleiro, os patrões necessitam da criatividade do trabalhador, de sua habilidade artística.

Com a crescente perda de lucratividade do setor, com uma queda de 60% nas vendas, os empregadores deixaram de depositar os impostos referentes aos encargos trabalhistas, como também não fizeram o pagamento do IPI⁵⁵ (Imposto sobre Produtos Industrializados) ao governo. Este imposto era faturado na hora da venda, mas não repassado ao governo.

No entanto, uma das conseqüências da crise interna do setor foi o surgimento dos pequenos empreendimentos, alguns formais e muitos informais. Empresas que foram surgindo no final da década de 80, início dos anos 90, administradas por antigos trabalhadores das grandes empresas. É o caso da empresa de Cristais Santa Catarina, que iniciou suas atividades em 1993, por um ex-lapidador, da Cristais Hering, e da Cristais JAH Cristais Ltda.

Já a falida Cristais Di Trevi (a UNICRISTAL, objeto desse estudo), é fruto da união de antigos sócios da Cristais Hering.

Atualmente, conforme dados da RAIS, segundo o registro de dezembro de 2000, somente em Blumenau temos 20 empreendimentos no setor cristaleiro, 5 na cidade de Indaial, 5 em Pomerode e 1 em Rio dos Cedros. Sendo que 21 dos 31 empreendimentos não possuem empregados, são autônomos; 5 possuem de 4 a 19 empregados; e duas que se situam em Blumenau empregam 422 empregados.

No entanto, apesar do número de empresas do setor ser significativo, o número de trabalhadores decaiu consideravelmente. Nos anos 80, o setor contava com 3.800 empregados, nos anos 90, o setor contava com 500 empregados (trabalhadores formais). Conforme relatório apresentado sobre as Perspectivas do Setor Cristaleiro para o novo milênio realizado em 2001, com representantes dos trabalhadores, com o Sindicato da categoria e com empresários do setor, estima-se que existam 1200 trabalhadores atuando na produção de cristais, sendo que, em sua grande maioria, são trabalhadores informais.

As consecutivas mudanças de administração, como também as constantes alterações, tentativas de reorganização da produção através da introdução de

⁵⁵ De acordo com THEISS (1997, p. 11), "...o encargo tributário representado pelo Imposto sobre Produtos Industrializados foi drasticamente elevado pelo "Plano Collor", com acréscimo de 50% nas alíquotas que incidem sobre cristais, ou seja, passando de 10% para 15%, através do Decreto nº 99.182 de 15/03/90. Se o "custo Brasil" já era um absurdo até 1989, foi um desatino insuportável após o "Plano Collor".

tecnologias e métodos de produção, tiveram significativos impactos sobre o trabalhador cristaleiro. De acordo com LAVINA (1994, p. 47), “a ameaça constante de desemprego devido às crises e tentativas de modernismo o obrigava a transferir em maior ou menor grau o conhecimento adquirido pelos anos de experiência”.

Em 1991, no caso específico da empresa Cristais Hering, através de uma ação efetiva do sindicato que realizou uma paralisação, reivindicando junto ao proprietário da empresa, a organização dos trabalhadores, com a possibilidade da gestão participativa, com a distribuição dos lucros, quando houvesse. Criou-se na empresa a “Comissão de Fábrica”, que de acordo com LAVINA (1994, p. 41), poderia “ajudar na suposta administração participativa. A criação da comissão de fábrica tem como principal objetivo para a diretoria enfraquecer o sindicato de classe”.

Nos anos subseqüentes, o conjunto dos empresários do setor cristaleiro apresentaram uma série de reivindicações ao governo federal, entre elas a negociação com o governo para a redução do IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) de 15% para zero, pelo prazo de 10 anos, e também o refinanciamento das dívidas tributárias federais.

Por outro lado, os trabalhadores no período de crise (final da década de 80, e durante a década de 90), contando com o apoio do Sindicato, passaram a realizar mobilizações e a reivindicar seus direitos trabalhistas. Entre o período de maio de 1991 a abril de 1992 acordaram, através de uma “Convenção coletiva de Trabalho”, representado por um lado o Sindicato das Indústrias de Vidros e Cristais e Espelhos, Cerâmica de Louça e Porcelana de Blumenau, e por outro o Sindicato dos Trabalhadores, a estabelecer reajustes salariais. Também entre o período de maio de 1993 a abril de 1994, houve reajustes salariais, através de convenção coletiva. O sindicato tinha como primazia a mobilização e a conscientização do trabalhador vidreiro, sobre a sua condição de explorado, diante das estratégias capitalistas de enfrentamento da crise.

No próximo capítulo, destacaremos a estratégia do movimento sindical a partir de 1996 de se envolver com a gestão da empresa, como também apresentar alternativas aos trabalhadores das empresas que estavam em processo falimentar, pois compreendemos que foi a partir disto que se desencadeou o processo de organização dos trabalhadores em cooperativa.

5 A EXPERIÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES AUTOGESTIONÁRIAS NO SETOR CRISTALEIRO

Apesar das várias estratégias utilizadas pelos empresários do setor cristaleiro, não foi possível alterar o processo de agravamento da crise, que desencadeou a falência de empresas de cristal.

Esta situação crítica do setor cristaleiro influenciou, sobretudo uma ação conjunta do poder público local (através da Secretaria de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico), do Sindicato dos trabalhadores da categoria, da Universidade Regional de Blumenau, através da Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares, e da ANTEAG, que através de uma ação conjunta, passaram a agir na perspectiva de implantarem cooperativas autogestionárias com os trabalhadores do setor cristaleiro.

Esta ação conjunta tinha como prerrogativa à manutenção dos postos de trabalho, e também a introdução de uma nova relação entre os trabalhadores e o seu espaço de produção, passando os mesmos a gerir a produção. Esta ação estava ligada diretamente a um movimento nacional voltado ao incentivo a cooperativas autogestionárias, como estratégia de enfrentamento ao desemprego estrutural desencadeado a partir da década de 90 no Brasil⁵⁶.

Surgem a partir de 1997 as cooperativas de trabalhadores no setor cristaleiro. O processo de formação das cooperativas Coopercristal e Unicristal se deu em momentos distintos. Para tanto, iremos neste primeiro momento descrever o processo de formação das cooperativas separadamente.

Para analisar os dados relativos à relação dos cooperados com essa nova modalidade de organização de produção, utilizaremos alguns elementos que servirão de categorias de análise, como:

- A existência ou não de relações hierárquicas no processo de tomada de decisão;
- O processo de tomada de decisão através da participação dos trabalhadores;

⁵⁶ Surge no Brasil a ANTEAG (Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas Autogestionárias e Co-gestionárias).

- A divisão dos trabalhos, ou seja, a existência ou não de rotatividade funcional;
- Como são garantidos aos cooperados os direitos trabalhistas, como garantia de férias, décimo terceiro e horas extras;
- Como se estabelece a relação entre os trabalhadores,
- A existência de uma cultura democrática versus cultura patronal/paternalista.

São categorias que estão presentes tanto nos princípios cooperativistas como nos princípios autogestionários. Estas categorias serão utilizadas como referências sobre a percepção dos trabalhadores em relação à forma cooperativista de organizar a produção e estabelecer as relações (reproduzindo as relações hierárquicas, ou negando-as) no interior da cooperativa.

A análise dos dados será realizada conjuntamente, sobre questões relacionadas à compreensão, percepção dos trabalhadores sobre a gestão dos meios de produção a partir dos princípios do cooperativismo, o funcionamento de uma cooperativa e a preferência de trabalhar como cooperado ou assalariado, posteriormente serão analisadas as categorias de análise que servirão de comparação entre as duas cooperativas.

Os princípios organizativos das cooperativas⁵⁷ são:

- **Adesão livre e voluntária** – sendo organizações voluntárias são abertas a todos que estejam aptos a assumir responsabilidade e utilizar os seus serviços sem discriminação de raça, classe social, sexo, opção política e religiosa;
- **Gestão democrática pelos membros** – cada cooperativado tem direito a um voto, sendo que todos controlam, participam e formulam a política e a tomada de decisões, elegem seus dirigentes;
- **Participação econômica dos membros** – cada cooperativado contribui eqüitativamente para o capital das suas cooperativas, controlando-o democraticamente;
- **Autonomia e independência** – as cooperativas são organizações autônomas de ajuda mútua e controlada pelos seus membros;

⁵⁷ Os princípios promulgados pelos pioneiros de Rochdale, após sucessivos congressos da Aliança Cooperativa Internacional, foram discutidos, reformulados e aperfeiçoados inclusive no congresso de 23 de setembro de 1995. (Série Economia Solidária, FASE, Dez. 1999).

- **Educação, formação e informação** – cabe a cooperativa promover a educação e formação de seus membros, para contribuir com eficácia para o desenvolvimento das operações cooperativas, estimulando o ensino do cooperativismo;
- **Intercooperação** – para o desenvolvimento e fortalecimento do cooperativismo é importante que haja intercâmbio de informações, produtos e serviços entre as cooperativas viabilizando o setor como atividade econômica. Portanto, é um princípio do cooperativismo a cooperação entre as cooperativas em âmbito local, nacional e internacional;
- **Interesse pela comunidade** – objetivam trabalhar para o bem-estar e o desenvolvimento sustentável de sua localidade através de políticas aprovadas pelos seus membros, ou políticas realizadas em parcerias com o governo ou outras entidades.

Cabe salientar determinados princípios acabaram não sendo incorporados na descrição da análise específica. A própria trajetória das cooperativas, mostraram que estes princípios não foram alcançados, e não estavam em evidência para os trabalhadores. A discussão dos trabalhadores estava voltada a dar continuidade à produção (conforme demanda estabelecida pelo mercado).

Pelo fato dos trabalhadores não terem concluído os cursos sobre cooperativismo a eles oferecido pelas entidades de apoio, como a ITCP⁵⁸, e a ANTEAG, o princípio da educação, formação e informação, deixou de se um fator de análise específica. Neste sentido a abordagem sobre esta questão está diretamente vinculada ao princípio da participação dos trabalhadores, fator este essencial para a efetiva realização de um empreendimento autogestionário.

Também o princípio da intercooperação é inexistente entre as cooperativas, do mesmo setor, como também entre outras cooperativas. É uma prerrogativa inexistente para os trabalhadores. Mesmo porque, qualquer outro empreendimento no setor passa a ter um caráter de “concorrente” para as cooperativas. O único elo de ligação entre as cooperativas é pela alta rotatividade de trabalhadores de saem

⁵⁸ ITCP – Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares, é um programa ligado a FURB – Universidade Regional de Blumenau, que visa prestar serviços necessários para o início, desenvolvimento, e ou reciclagem de cooperativas ou grupos denominados de empreendimentos de economia solidária.

de uma cooperativa para trabalhar na outra cooperativa, ou quanto, recebem proposta melhor vão trabalhar em empresas da região.

O princípio do interesse pela comunidade, sequer estava presente na realidade da cooperativa. A situação de precariedade (condições de produção, acesso ao mercado, remuneração dos cooperados), superou, desde o surgimento das cooperativas, qualquer prerrogativa, possível de uma ação voltada para atender as necessidades do seu meio. Mesmos que estes fatores, não estão explicitamente abordados na análise, contribuem para compreender os caminhos que as duas cooperativas seguiram.

5.1 SURGIMENTO DAS COOPERATIVAS NO SETOR CRISTALEIRO

O surgimento da participação dos trabalhadores na gestão no setor cristaleiro foi inicialmente marcado pela experiência dos trabalhadores da empresa Cristais Hering S/A⁵⁹.

A partir de então no processo de formação, organização e consolidação da co-gestão, nesta empresa como também nas outras cooperativas alguns atores do espaço econômico, político e social, passaram a fazer parte de todas as experiências cooperativas que vieram a surgir no setor.

Neste sentido destaca-se o poder público municipal, que a partir das eleições de 1996, passou a ser administrada por um Governo de caráter popular, que implementou o programa de governo de apoio as formas Cooperativas e Associativas, através da Secretaria Municipal de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico⁶⁰. Também o Sindicato dos Trabalhadores de Empresas de Vidros e Cristais, percebendo que além as precarizações das relações

⁵⁹ A empresa não é objeto de nosso estudo, por compreendermos que esta experiência não apresentou deste o início, uma perspectiva transformadora/modificadora da realidade dos trabalhadores, visto que o modelo adotado nesta empresa, foi o da co-gestão, que durou um curto período de tempo. No entanto, foi a partir desta experiência, e da própria realidade de crise vivida pelo setor que se formaram as cooperativas, COOPERCRISTAL e UNICRISTAL, objetos de nosso estudo.

⁶⁰ Nos últimos anos a Prefeitura Municipal de Blumenau através da Lei nº 57, aprovada em 12/05/93, concedia incentivo econômico, baseando-se principalmente na concessão de terrenos, terraplanagem, isenção de Imposto Predial e Territorial urbano (IPTU) entre outros benefícios, concedidos como meio de potencializar o desenvolvimento local, geração de empregos e aumento da receita. A Secretaria de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico, foi criada oficialmente através da reforma administrativa após ter sido aprovada pela Câmara Municipal, somente no mês de dezembro de 1996. Até o final de 1996, não havia orçamento para os programas e projetos da economia informal, projetos de cooperativas e qualificação dos trabalhadores, sendo que os recursos utilizados eram de outras secretarias municipais. Por sua vez o governo municipal que assumiu a Prefeitura Municipal de Blumenau a partir de 1996 estava priorizando ações para atender

de trabalho, os cristaleiros passaram a sofrer, a possibilidade de fechamento das empresas no setor, agravando a realidade dos trabalhadores com a perspectiva da perda do emprego formal, situação que crescera consideravelmente nos últimos anos⁶¹. Para o Sindicato, a organização dos trabalhadores em cooperativa representaria para além da permanência dos cristaleiros no setor, uma transformação da condição econômica e social dos cristaleiros de “trabalhadores” subordinados a relações capitalistas á “gestores” significando, sobretudo, a mudança de relação que até então tinha sido historicamente estabelecida com o sindicato.

O surgimento da co-gestão na Cristais Hering se deu principalmente após seguidos meses de salários atrasados, onde os trabalhadores entram em greve. Nesta conjuntura a ANTEAG – Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas Autogestionárias e Co-gestionárias, apresenta uma proposta de co-gestão. A partir de então, os donos da Cristais Hering passa discutir com os trabalhadores as dívidas da empresa, com bancos, fornecedores e impostos. Diante desta conjuntura o Sindicato dos Trabalhadores, que já vinha discutindo a situação de crise do setor, com a Prefeitura Municipal, através da Secretaria Municipal de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico, passa a intervir, através de uma ação conjunta com a ANTEAG, na empresa e propõe aos trabalhadores a organização da empresa em regime de co-gestão, medida esta, que pretendia manter os trabalhadores no mercado de trabalho, como também inserir os trabalhadores em um movimento que estava tomando forma, em vários cantos do País, na organização dos trabalhadores em empresas cooperativas autogestionárias⁶².

Surge então, a primeira experiência de gestão com a participação dos trabalhadores no setor cristaleiro. O processo de co-gestão se deu através da formação da ATECH – Associação dos trabalhadores da Empresa Cristais Hering, onde os trabalhadores deteriam 51% do capital social da empresa, enquanto que 49% permaneceram com o dono da empresa.

Os trabalhadores (370 trabalhadores no momento da criação da ATECH), estariam vinculados a Associação, e teriam direito de participar da gestão da empresa, recebendo salários menores, segundo o fluxo do caixa mensal. No

um setor que não era privilegiado pelas políticas públicas locais, até então: o setor informal da economia, e as cooperativas organizadas por trabalhadores. Esta foi uma das bandeiras escolhidas como marca de governo popular.

⁶¹ A considerável queda de trabalhadores no setor cristaleiro foi apresentado no terceiro capítulo desta dissertação.

⁶² Baseado nas experiências co-gestionárias já organizados no Brasil, a ANTEAG, foi o grande ator responsável pela proposta de co-gestão na Cristais Hering.

entanto, em consequência a ATECH assumiria igualmente os 51% de dívidas, da Cristais Hering S/A.

Cabe salientar aqui a ação do poder público local no surgimento das cooperativas no setor cristaleiro.

A nível local, as políticas de apoio às cooperativas e as associações, procuram selecionar atividades viáveis de pequena produção urbana, como meio de proteger suas atividades via reserva de mercado. A criação e o fortalecimento de grupos de trabalho associativo e cooperativo visa propiciar treinamento e condições de aprendizado para os trabalhadores.

A divisão de economia solidária da Prefeitura Municipal de Blumenau, elaborou este Programa de Apoio às Formas Cooperativas e Associativas, considerando a importância de um enfrentamento coletivo da crise, que é um dos problemas comuns para a maioria dos trabalhadores da nossa cidade. (SETREDE - Programa de Apoio as Formas Cooperativas e Associativas, 1998).

O principal objetivo do Programa é oportunizar a geração de trabalho e renda para trabalhadores excluídos do mercado de trabalho, através das potencialização das iniciativas "populares" ou comunitárias, através da viabilização e acesso aos recursos de produção e comercialização.

Com isto, pretende-se motivar o desenvolvimento de uma cultura de solidariedade junto aos trabalhadores, como uma proposta de Economia Solidária, capacitando os grupos de trabalhadores para a Autogestão de empreendimentos econômicos que venham a distribuir de maneira mais justa o resultado do trabalho e facilitar o acesso à propriedade dos meios de produção.

O Programa de Apoio às Formas Cooperativas e Associativas procura, basicamente, oferecer as condições materiais e organizacionais para a criação e implementação de novas propostas que possam oferecer alternativas concretas de enfrentamento ao problema do desemprego no município, e procura atender especialmente demandas de trabalhadores que se encontram excluídos do mercado de trabalho.

A metodologia de atuação do programa é realizada através da assessoria e organização de Cooperativas e Associações de trabalhadores, e avaliação de projetos de viabilidade econômica.

O programa procura a partir desta intervenção, a busca de soluções coletivas, para os trabalhadores desempregados, para tanto a metodologia

empregada para o incentivo a organização coletiva procura considerar a vontade, a necessidade e a capacidade dos envolvidos para a atividade que pretendem desenvolver, onde a elaboração dos projetos deverá ser feita pelos próprios membros do grupo com a assessoria técnica necessária.

O público, prioritariamente definido pelo programa, será os trabalhadores empobrecidos, desempregados, sub-empregados, atingidos pela precarização das condições de trabalho, ou seja, os excluídos do mercado formal de trabalho.

Para a viabilização e execução do programa, são realizados convênios e parcerias com outras entidades públicas ou privadas do município. No caso nas cooperativas no setor cristaleiro, foram realizadas parcerias com a ANTEAG e o Sindicato dos Trabalhadores da categoria.

5.2 A COOPERCRISTAL: O PROCESSO DE FORMAÇÃO

A empresa Cristais Santa Catarina, foi fundada por um ex-lapidador das empresas Cristais Hering em 1993. Em 1996 a Cristais Santa Catarina, teria acumulado um divida junto aos credores, ao governo e ao sindicato.

O sindicato entrou com um processo de fundo de garantia e outros créditos, foi oficializado um pedido de demissão indireta de todos os trabalhadores e foi feito um processo de pedido de todos os créditos simultaneamente isso deu um montante tal de valor que todos os bens da empresa, não teria sido suficiente para pagar os trabalhadores. A empresa não tinha dinheiro suficiente para pagar as dividas, desta forma os bens foram penhorados. Houve posteriormente o leilão desses bens, onde não houve comprador. Este recurso seria utilizado para pagar os trabalhadores.

Em seguida foi realizada a arrecadação, desses bens, e posteriormente os advogados do sindicato pediram a adjudicação, ou seja, pediram em troca dos créditos os bens que estavam penhorados que eram a maioria dos bens da empresa, não computando ai o terreno o prédio que estava em nome do pai do sócio majoritário da antiga Cristais Santa Catarina, pois estes bens eram de propriedade particular. Para os trabalhadores, entraram somente os bens que eram os fornos, os equipamentos e as ferramentas.

O resultado desta intervenção contribuiu para que trabalhadores, os ex-empregados da empresa passassem a ser proprietários dos bens, e eles venderiam, (a maioria deles ainda estavam em processo de negociação), venderam esses bens para a Coopercristal.

Para que a cooperativa continuasse funcionamento, naquele local, foi estabelecidos um contrato de aluguel com o proprietário do terreno do prédio, e negociado comprar os bens, a cota de bens de cada um desses credores trabalhistas, proprietários dos equipamentos.

Coube ao Sindicato dos Trabalhadores, da ANTEAG, juntamente com a Secretaria de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico, da Prefeitura Municipal de Blumenau, apresentarem aos trabalhadores essa alternativa para continuarem inseridos no mercado de trabalho. Em assembléia realizada em 08 de março de 1997, 34 trabalhadores⁶³ passaram a se organizar em cooperativa: Surgiu a Coopercristal – Cooperativa de Produção de Vidros e Cristais de Blumenau Ltda.

Os trabalhadores, juntamente com o Sindicato e os técnicos da Prefeitura Municipal foram construindo os objetivos que iriam nortear a cooperativa. Neste sentido, conforme registro em ata da assembléia de constituição da Coopercristal em 08 de março de 1997, a Coopercristal tem por objetivo:

- Adquirir ou construir infra-estrutura necessária para a produção coletiva de vidros e cristais;
- Produzir, beneficiar, industrializar, embalar e comercializar vidros e cristais;
- Gerar trabalho de autônomo para o quadro social;
- Promover a difusão do sistema cooperativista e seus princípios ao quadro social, conforme o Artigo 2º (segundo) de seu Estatuto social.

A partir da organização da cooperativa foi possível que os trabalhadores continuassem utilizando o espaço fabril, atuando no ramo de cristais, continuando a produzir bichinhos, vasos, cestinhas, copos e outros artigos, produzindo em um forno que tinha a capacidade de produzir 2700 peças/dias.

⁶³ A empresa Cristais Santa Catarina contava com 78 trabalhadores empregados. No entanto, com o processo de falência da empresa, e o surgimento da proposta de cooperativa somente 34 (conforme Estatuto e ata da assembléia), trabalhadores da empresa Cristais Santa Catarina participaram inicialmente desta experiência.

Foi acordado, também entre os trabalhadores que o antigo proprietário iria continuar responsável pelo setor de vendas, como cooperado, recebendo 8% do capital líquido, a mais que os outros cooperados. No entanto, esta realidade não durou muito, visto que houve suspeita de desvio de dinheiro. Neste período o antigo proprietário acabou saindo da cooperativa. Também neste período, devido às dificuldades dos trabalhadores em administrar a cooperativa, contratado um cooperado de outra cooperativa, a Bruscor⁶⁴.

Essa experiência, no entanto, não deu certo. A pessoa cedida pela Bruscor estava sendo cobrada pelos trabalhadores a pagar salário no final do mês, como colocado na fala de um cooperado, *“a gente acabou cobrando salários dessa pessoa, acabamos confundindo ela (o administrador) com o patrão.”* (Lapidador 1).

Deste o início os cooperados tiveram inúmeras dificuldades: o forno estava em péssimas condições de uso, sendo necessário o mesmo ser trocado considerando a necessidade de troca a cada dois anos, produto do desgaste natural de utilização dos fornos.

Na procura de diversificar a produção e “ganhar mercado”, a Coopercristal passou a produzir peças coloridas. Foi a partir da ajuda de uma designer, cedida pelo SEBRAE de Blumenau, que os cooperados passaram a trabalhar com peças em vidro reciclado, mas o custo era alto e a sobra de vidro que ficava no forno prejudicava a produção seguinte de cristais, que trincavam após o a fabricação.

Neste sentido um dos problemas de produção é a própria incompatibilidade técnica da cooperativa. Não há condições estruturais (fornos suficientes para diversificar a produção) para a produção de diferentes tipos de produtos.

A Coopercristal fabrica dois tipos de semicristal⁶⁵: o transparente e o azul. Mantendo o tipo de produção anterior, os trabalhadores decidiram manter a produção de bichinhos, adornos, linhas de caráter mais popular, que são com maior facilidade de serem vendidos em lojas de R\$ 1,99.

⁶⁴ A Bruscor – Indústria e Comércio de Cordas e Cadarços Ltda é o nome comercial do projeto coletivo que surgiu em 1992, com o nome de Empresa Alternativa de Produção Socializada – EAPS. É uma associação autogestionária, que reúne várias dimensões de militância sociopolítica, de empreendimento econômico e de convivialidade (PEDRINI, Dalila Maria. Entre laços e nós. Associativismo – Autogestão e Identidade Coletiva. A Empresa Alternativa de Produção Socializada – EAPS – Brusque – Santa Catarina. Tese de Doutorado em Serviço Social, PUC, São Paulo, 1998).

⁶⁵ As peças produzidas pela Coopercristal são assim definidas por se utilizar na composição do cristal nitrato de potássio, sem chumbo.

De início, apesar de inúmeras dificuldades, os trabalhadores decidiram montar uma loja em um pequeno shopping na Rua XV de Novembro, com o objetivo de aumentar as vendas e divulgar o produto da Coopercristal. Esta loja localizava-se no centro da cidade de Blumenau. No entanto a loja fechou, por dificuldade de vender e ao mesmo tempo manter as despesas de aluguel, condomínio entre outros.

A cooperativa não conta com empregados, somente contrata os serviços de um químico (que trabalha para todas as empresas de cristais), um contador e um representante de vendas em Santa Catarina e fora do Estado, que atua na região Norte, Nordeste e Sudeste.

Quanto à forma de gestão a Coopercristal tem como princípio a autogestão. A cooperativa, organizada a partir de um estatuto social, prescrevia em sua direção a constituição de 15 membros, organizados da seguinte forma: um conselho fiscal, composto por três titulares e três suplentes e um conselho administrativo, composto por presidente, secretário, tesoureiro e por seis conselheiros. O prazo de duração é indeterminado é o ano social compreende o período de 1º de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

A princípio, o conselho se reúne semanalmente para discutir assuntos mais importantes em reuniões abertas onde todos os cooperados têm direito de participação.

Conforme o Estatuto, cada cooperado que se associava tinha que integralizar quotas-parte no valor de R\$ 10,00, no entanto isto não acontece. Deste o início os cooperados sentiram a necessidade de se contratar um administrador, principalmente por não terem experiência no setor administrativo.

Para a diretoria do Sindicato isto representaria uma despersonalização da cooperativa já que este profissional acabaria por gerir a cooperativa tornando-a uma empresa co-gerida, como ocorreu com a Cristais Hering. Na procura de qualificar os trabalhadores para assumirem integralmente a gestão da empresa, foi apresentado aos cooperados cursos sobre cooperativismo e autogestão oferecidos pelo SEBRAE, pela FURB e pela ANTEAG. Os cooperados da diretoria é que participavam dos cursos, mas não chegaram a concluí-lo.

A cooperativa contava com 30 associados. Às divisões do trabalho estão divididas em três praças, permanecendo a distribuição dos trabalhadores como na antiga empresa. Não houve mudanças na divisão do trabalho. Esta situação se mantém, pela própria qualificação dos trabalhadores, para desenvolver cada função

na praça, não há possibilidade de substituir um bolador, por exemplo, a qualquer momento. Cada um tem uma especificidade dentro da produção.

Trabalhando diretamente na produção temos: quatro artesões, dois sobradores, um gambista, um lapidador, cinco colhedores, um polidor, dois foguistas, um archeiro e um lapidador. Na parte de apoio na produção temos: oito carregadores, três no controle de qualidade (esta função é exercida somente por mulheres). No setor administrativo temos dois trabalhadores. Também temos um químico que presta serviços a cooperativa, não possuindo vínculo.

A remuneração dos cooperados é de acordo com as funções. Houve um período em que se discutiu a remuneração igual para todos os cooperados, no entanto os artesões, acharam que seriam prejudicados visto que estes consideram sua função a mais qualificada em relação ao grupo.

A remuneração dos trabalhadores tem como referência o piso salarial da categoria. A remuneração dos cooperados é de R\$ 300,00 (para carregador, segurador de peça e passador), R\$ 450,00 (para bolador e colhedor), R\$ 600,00 (para soprador e aprendiz de artesão) e R\$ 800,00 (artesão e gambista).

Neste sentido, permanece no interior da cooperativa referências que são estabelecidas a partir das relações capitalistas de produção. Onde o piso salarial, é historicamente realizado a partir de acordos entre os representantes dos trabalhadores e os patrões. Os trabalhadores da Coopercristal, não desenvolveram mecanismo internos de avaliação e de remuneração, diferenciados das relações a qual anteriormente inseridos.

As condições financeiras da cooperativa são muito difíceis, por uma série de razões: condições estruturais para a produção; falta de planejamento; dívidas e falta de capital de giro; não acesso a linhas de financiamento (o sistema bancário impõe uma série de garantias para a realização de empréstimos). Até hoje os cooperados nunca receberam integralmente a sua remuneração. Durante um período, somente efetuava-se a retirada de cestas básicas, no mercado local, próximo a cooperativa, como parte da remuneração dos cooperados.

As condições de trabalho são bastante precárias. O local onde está instalada a cooperativa era residencial e foi adaptada para a produção de cristais. Os próprios cooperados compreendem que precisa de um novo espaço. Para tanto foi negociado com a Prefeitura Municipal de Blumenau, através da Secretaria Municipal de

Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico⁶⁶ um terreno para a construção de um galpão já em meados de 1998. No entanto isto não se concretizou, até o final da pesquisa de campo. A Prefeitura alega falta de terrenos públicos possíveis de serem utilizados para determinado fim (pois grande parte dos terrenos municipais são ZPAs – Zonas de Preservação Permanente ou estão localizados em regiões residenciais).

Outra questão de fundamental interesse para os cooperados é localizar um terreno que esteja próximo a atual cooperativa. Pois a grande maioria mora próxima nas imediações, sendo esta uma situação de grande valia para os cooperados. A possibilidade de almoçar em casa, cuidar dos filhos e diminuir as despesas com transporte, é mais uma das vantagens levantadas pelos cooperados quando se pensa em manter a cooperativa funcionando.

Este é um dos fatores que contribui para que os cooperados estivessem ainda na cooperativa.

5.3 A UNICRISTAL: O PROCESSO DE FORMAÇÃO

Após um ano de funcionamento da Coopercristal, é fundada a Unicristal – Cooperativa de Produção de Artesanatos de Cristais, a partir do processo de falência da antiga cristais Di Trevi. Esta cooperativa constituiu-se oficialmente no dia 07 de fevereiro de 1998, aprovado em Assembléia extraordinária pelos trabalhadores.

A antiga empresa Di Trevi, localizada no bairro Warnow em Indaial, foi fundada em 1987, contando com recursos do BRDE (Banco Regional de Desenvolvimento). Produzia produtos diferenciados na região, a denominada linha sueca⁶⁷. Este produto caracteriza-se por seu alto valor agregado, já durante todo o processo de produção, pois requer muito investimento, como também na

⁶⁶ A Secretaria de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico foi instituída na gestão municipal (gestão 1997-2000) com o objetivo de coordenar a implementação de políticas públicas locais voltadas para a geração de emprego e renda. Especificamente através da Divisão de Economia Solidária que elaborou um Programa de apoio às Formas Associativas e Cooperativas de Produção.

⁶⁷ Tipo de produto mais pesado, caracterizado por peças grandes, diferentes das peças produzidas pelas outras empresas do setor (cristais finos, como copos). A denominada linha sueca produz peças como por exemplo vasos, saladeiras, troféus, que chegam a pesar de 4 a 8 kg.

comercialização, já que diferentemente do tipo de produto produzido majoritariamente na região, estas eram muitas pesadas e de sensível refinamento.

A empresa Di Trevi passou por vários problemas, passando por muitos proprietários, que gerenciam diretamente a empresa, no entanto, esta empresa, produzia produtos diferenciados que o restante do setor, ressaltando sua importância e apresentando durante algum tempo estabilidade, representado aos trabalhadores principalmente salários que eram pagos em dia. A combinação de um tipo de produto de difícil aceitação no mercado, juntamente com os problemas de caráter administrativo, contribuiu para o fechamento da empresa no setor.

Com a falência da Di Trevi, o Sindicato da categoria, juntamente com representante da Prefeitura de Blumenau, da Secretaria de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico, também apresentam aos 57 trabalhadores (conforme ata de Assembléia de Constituição da Unicristal) uma alternativa a situação de crise: a organização de uma cooperativa.

De acordo com o antigo gerente da massa falida da Di Trevi, que acompanhou todo o processo de dissolução da antiga empresa Di Trevi e organização e formação da Unicristal, a intervenção do sindicato junto ao processo de falência significou a continuidade da empresa, ou seja, se simplesmente se decretasse a falência, os trabalhadores não poderiam mais utilizar o espaço fabril para a implantar a cooperativa.

Quando a falência fosse declarada pelo juiz, tornando a empresa insolvente, ela não iria mais pagar em dia os créditos e os débitos. Então o juiz decreta o pedido de um dos credores à falência da empresa, a empresa seria lacrada, os bens foram arrecadados, como também todos os créditos. Seria realizado um processo de vendas desses bens, e iria ir pagando os credores num processo de liquidação. Para administração dessa falência é decretado um síndico⁶⁸, o síndico tem o papel de fazer esse trabalho administrativo. Esse trabalho demora alguns anos, porque todos esses credores, todas as pessoas que tem crédito com relação àquela empresa podem entrar com um processo de cobrança e se habilitar na falência, tornando-se normalmente um processo muito demorado.

A Di Trevi possui mais de cem credores, somando mais de duzentos processos de credores contra a empresa, justificado pela ação conjunta de todos os

⁶⁸ Sobre o conceito de Síndico ver Código Comercial, Lei 7.661 de 21/06/1945 artigo 59 e seguintes.

trabalhadores, todos os credores, todos os bancos, e o Governo, que também é o credor de impostos da empresa. Cada dívida corresponde a um processo, onde são levantados primeiramente os seus valores. A cada um é feito um quadro geral de credores e informado o juiz a falência, após os bens seriam vendidos através de leilão, para poder pagar os credores.

Para dar continuidade não fechar a fábrica, não causando desta forma prejuízo aos fornos, como também não causando maiores prejuízos aos trabalhadores que ficariam desempregados, foi feito através do sindicato um pedido para que o juiz desse continuidade no processo de gestão da empresa, continuidade da empresa mesmo com o processo de falência. Em paralelo a falência, a Di Trevi continuaria a funcionar com a nomeação de um gerente para fazer a sua administração, substituindo os antigos proprietários. Após a nomeação de um gerente pelo juiz, este continuaria trabalhando junto com os trabalhadores. Este síndico presta contas, de todos os atos ao juiz.

A Unicristal, a cooperativa dos ex-empregados da Di Trevi, estabeleceu um contrato com a “Di Trevi”, onde a cooperativa iria utilizar o terreno, utilizar o prédio e utilizar os equipamentos da massa falida.

Esta decisão, tomada entre os cooperados com o acompanhamento do Sindicato, serviria para dar manter a cooperativa funcionando, tendo como um projeto para o futuro a compra dos bens, através do leilão da Di Trevi, ou através eventualmente de um processo de financiamento, ou até a própria cooperativa se estabelecer em outro local.

O Sindicato da categoria e a ANTEAG, foram as principais instituições envolvidas no processo de formação da Unicristal.

Os trabalhadores, para efetivamente fundar a Unicristal, passam a utilizar as instalações da antiga empresa, e passam a produzir, majoritariamente por encomenda. Cabe salientar que os produtos, as condições de trabalho e a estrutura física da Unicristal e da Coopercristal eram diferenciados, conforme pode-se observar através dos anexos 1 e 2, p. 119 a 124. A Unicristal estava instalada em uma estrutura mais apropriada para a produção de uma linha diferenciada e de melhor qualidade.

Elencados, pelos trabalhadores, em seu Estatuto Social, aprovado em assembléia Geral Extraordinária em 23 de fevereiro de 1998, a Unicristal tem por objetivos:

- Confeccionar, beneficiar e comercializar produtos artesanais de vidros e cristais;
- Gerar trabalho de autônomos e renda para o quadro social;
- Oferecer assistência aos cooperados no que for necessário para melhor produzirem, organizando o trabalho de modo a aproveitar a capacidade de cada indivíduo, organizando o trabalho de modo a aproveitar a capacidade de cada associado, distribuindo-os conforme suas aptidões e interesses coletivos;
- Contratar seguros de vida e de acidente de trabalho, prestar serviços de orientação jurídica, técnica e administrativa e realizar cursos de capacitação cooperativista, profissional e gerencial aos ASSOCIADOS;
- Desenvolver relações de solidariedade entre os ASSOCIADOS; incentivar a participação e envolvimento no processo produtivo, conscientizando cada um da importância do compromisso individual e coletivo para atingimento dos objetivos definidos;
- Promover intercâmbio de experiências entre contatos e acordos com empresas, associações, cooperativas, outras entidades públicas e privadas visando o atingimento dos objetivos sociais;
- Incentivar a associação dos cooperados junto ao Sindicato da Categoria de Vidros e Cristais e outras entidades que buscam a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores;
- Representar e defender os interesses dos associados que congrega;
- Adquirir, construir e contratar infra-estrutura necessária para a consecução dos objetivos sociais;
- Adquirir alimentos e outros produtos de consumo e distribuí-los aos associados, a preço de custo.

Na cooperativa estavam trabalhando 36 cooperados, recebendo de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) a R\$ 700,00 (setecentos reais). Também como na Cooper cristal, a rotatividade de trabalhadores é muito grande, chega a entrar e sair na cooperativa uma média de dois trabalhadores por mês, principalmente na função de artesões e colhedores. Estimulados pela falta de pagamento e pelas propostas de outras empresas no setor.

A Unicristal produz uma média de 3.200 (três mil e duzentos) peças dia, gerando um faturamento mensal de até R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), vendendo para todo o Brasil (para os Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Paraná, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e alguns estados na região Nordeste).

Os trabalhadores decidiram modificar o tipo de produto que antiga Di Trevi produzia, passando a produzir peças de adorno, bichinhos e principalmente troféus, (no caso específico dos troféus, esta é uma produção mais personalizada, tornando-se o carro chefe da cooperativa), visando a atender as lojas de 1,99 e competir com os produtos importados.

5.4 DO ARTESÃO A COOPERAÇÃO: UMA PERSPECTIVA TRANSFORMADORA DAS RELAÇÕES NO TRABALHO A PARTIR DA GESTÃO PARTICIPATIVA: O CASO DA COOPERCRISTAL E UNICRISTAL

Dois critérios fundamentais para a escolha dos cooperados trabalhadores, para a realização das entrevistas foram:

- a) estarem na cooperativa desde a fundação, para que pudéssemos resgatar junto aos trabalhadores a trajetória da cooperativa desde o início, e;
- b) serem trabalhadores profissionais específicos do setor cristaleiro como: artesão, gambista e sobrador.

Este fator (b), em especial, serviu de pressuposto para a percepção do cooperado da relação existente entre a condição de trabalhador artesanal (uma das características do setor cristaleiro) e os princípios do cooperativismo.

Na Coopercristal foram entrevistados 15 cooperados. Foram entrevistados dois foguistas, três artesões, um lapidador, dois trabalhadores que trabalham no controle de qualidade, um na expedição, um administrativo, um colhedor, um lapidador e um trabalhador que ajuda na produção, e o presidente da cooperativa. Foram realizadas 4 visitas na Coopercristal, para realizar as entrevistas e a participação de duas reuniões, juntamente com o técnico da ANTEAG, para dar continuidade ao planejamento estratégico da cooperativa, realizado com a participação de 10 trabalhadores, no dia 28 de abril de 2001.

Na Unicristal foram entrevistados 11 cooperados, sendo: três lapidadores, 1 foguista, 1 artesão, 1 colhedor, 2 polidores, 1 administrativo (vendas), 1 que trabalha no acabamento e o presidente da Cooperativa. Na Unicristal foi negada a participação em reunião com os trabalhadores.

Compreendemos que dois estes critérios seriam de fundamental importância para a análise das transformações ocorridas com os trabalhadores a partir da suposta ausência de relação hierárquica, como também o impacto da mudança das relações de trabalho sobre os trabalhadores e a sua relação com o mundo do trabalho.

Também entendemos que estes critérios serviriam de referência para que não precisássemos entrevistar todos os trabalhadores, visto que, uma das questões mais visíveis nas cooperativas estudadas era a alta rotatividade (este fator também relevante para análise das cooperativas) de trabalhadores, principalmente no caso da cooperativa Unicristal. Neste caso específico, no período das entrevistas saíram dois trabalhadores.

Neste primeiro momento, iremos apresentar algumas singularidades, semelhanças entre as duas cooperativas: todos os trabalhadores que foram entrevistados, nunca tinham trabalhado em uma cooperativa, e não sabiam como funcionava uma cooperativa. O sistema cooperativista era uma novidade, que se tornou uma nova realidade, uma nova relação de trabalho, a ser enfrentada diante da situação de crise no setor cristaleiro.

Importante observar, que não houve mudanças no trabalho. Pois a divisão do trabalho permanece a da antiga empresa, e a forma de definir a remuneração dos cooperados, foi baseado no piso da categoria.

Não houve unanimidade de opiniões. A divergência interna, tanto quanto a existência de uma unidade, estava presente de igual maneira nas duas experiências cooperativistas.

Uma das questões que podemos salientar, quanto à falta de unidade nas cooperativas, quanto à diferença entre para os trabalhadores em serem cooperados ou assalariados. Para um dos trabalhadores da Coopercristal, cooperativa representava *“uma perspectiva de futuro, segundo significa liberdade, terceiro exerce com muito mais responsabilidade.”* (Administrativo Coopercristal), salientado pela falta de um patrão, mas a possibilidade de em grupo, unidos, administrarem seu

espaço de trabalho *“tem tudo para dar certo, para o pessoal que trabalha em grupo, sem patrão.”* (Presidente Coopercristal).

No entanto para outros cooperados, a falta de garantias torna-se um problema na cooperativa, *“como registrada, final do ano tem mais direitos.”* (Expedição³, Coopercristal), *“trabalha fichado, cooperativa não.”* (Foguista Coopercristal).

As preferências dos cooperados na Unicristal não eram diferentes. Para alguns, a perspectiva de mudança, e de continuidade, era possível na cooperativa, desde que, *“se todo mundo pegava junto tem a tendência de melhorar, e o ganho pode ser melhor.”* (Polidor Unicristal). Também salientado por outro cooperado quanto a sua preferência em trabalho cooperativo, *“se unir todo mundo junto, todo mundo vai pra frente.”* (Colhedor Unicristal).

A preferência de trabalhar assalariado, ou melhor, com carteira assinada, é salientada pela falta de garantias e benefícios trabalhistas, *“como registrada, porque final do ano tem mais direitos.”* (Expedição 3, Coopercristal), também para um cooperado da Unicristal *“melhor era antes, ao mesmo tempo se tinha mais garantias, hoje não se tem garantias nenhuma. A não ser, do jeito que é o nosso... é poucos que trabalham como é pra ser.”* (Lapidador 2, Unicristal).

O interessante que ao observarmos o histórico das antigas empresas (a Di Trevi e a Cristais Santa Catarina) os trabalhadores além de estarem recebendo os salários com atraso, também não estavam garantidos, como por exemplo, com o depósito do fundo de garantia. A condição de assalariado é a condição de garantia para os trabalhadores, e na cooperativa esta garantia não existia.

Para os trabalhadores, mesmo que os “direitos” não estavam sendo devidamente pagos, ou depositados, na cooperativa eles não vislumbravam estes benefícios, que poderiam ser garantidos através de fundos de reservas destinadas a este fim.

A falta de capital⁶⁹ de giro e a dificuldade de empréstimos junto ao sistema financeiro reforçaram a condição de precariedade das cooperativas. Para os trabalhadores, tornarem-se cooperados não mudou a situação/condição da precarização das relações de/no trabalho.

⁶⁹ As cooperativas não conseguiram viabilizar um fundo de reserva, que serviria para garantir aos cooperados, em caso de doença, férias e afastamento devido a acidentes de trabalho e outros, recursos para lhes serviria como remuneração e/ou garantia nestes casos.

Estes problemas eram comuns às duas cooperativas. Na Coopercristal, houve desde o início dificuldade de crédito com os fornecedores, que só aceitavam pagamento no ato da compra. Situação esta não diferente na cooperativa Unicristal.

Questionados sobre a compreensão dos trabalhadores sobre o que os mesmos entendiam, compreendiam do significado de se trabalhar em uma cooperativa, os trabalhadores identificavam nesta, uma nova forma de se organizar para o trabalho, a partir de uma relação conjunta de ser patrão e se trabalhar sem carteira assinada.

Neste sentido para os cooperados da Coopercristal, *“não tem carteira assinada, fizeram uma cooperativa de empregados.”* (Lapidador Coopercristal) também salientada através da seguinte observação, *“é a participação nos lucros, todos os trabalhadores juntos, não tem salário, é uma associação reunida de todos trabalhando com os mesmo objetivo e mesmo direcionamento, e contando com os resultado financeiro.”* (Administrativo Coopercristal), como também para os cooperados da Unicristal, *“cooperativa não tem patrão, os funcionários bem organizados seriam os patrão.”* (Lapidador 3, Unicristal).

Grande parte (70%) dos trabalhadores não conhecia o cooperativismo como uma alternativa, uma outra forma de organização de trabalho.

No entanto compreendiam a diferença existente a antiga empresa a cooperativa. Neste sentido, para um dos cooperados da Coopercristal, a cooperativa significava *“trabalhar unido, bastante união, diálogo com todos, se um puxa de um lado não funciona.”*, salientado por outro cooperado, *“aqueles que entende de cooperativismo trabalham unido.”* (Expedição 3, Coopercristal).

É importante observarmos que a organização da cooperativa como alternativa para os trabalhadores, não surgiu enquanto prerrogativa dos próprios trabalhadores. Não havia esta possibilidade para os trabalhadores, quando as antigas empresas (a Di Trevi (Unicristal) e a Cristais Santa Catarina (Coopercristal)), passaram a não pagar mais os salários. Foi uma alternativa apresentada aos trabalhadores impulsionada pelo Sindicato dos Trabalhadores da categoria, pela Prefeitura Municipal, através da Secretaria de Trabalho, Renda e Desenvolvimento Econômico e a Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade Regional de Blumenau (FURB).

Este conjunto institucional de apoio aos trabalhadores, significou, sobretudo, repensar a relação de subalternidade no qual estavam inseridos. Antes, (na empresa), os trabalhadores não tinham que “pensar” nos problemas, financeiros e administrativos, passando para os trabalhadores uma nova responsabilidade, no qual também não estavam familiarizados, neste sentido, na fala do Presidente da Coopercristal, *“uma a coisa é ser patrão e passar o tempo todo pensando novas formas de conseguir resolver os problemas.”* (Presidente Coopercristal).

Cabe salientar que, o Sindicato, enquanto agente externo a cooperativo, é a partir das considerações dos próprios cooperados. A partir do momento que os trabalhadores assumiram a gestão da empresa, o Sindicato, passou a não ser mais representativo para os trabalhadores. A “entidade”, sindicato tornou-se mais um parceiro nesta experiência.

Diferentemente da antiga relação de trabalhador assalariado, a cooperativa trouxe aos trabalhadores a possibilidade de estabelecer uma nova relação onde gerir os meios de produção, também significava poder partilhar/participar com os outros trabalhadores os rumos do seu espaço de trabalho. Até então, esta condição e esta relação eram inexistentes. Na cooperativa a possibilidade de tornar-se “patrão”, dono, mas ao mesmo tempo trabalhar junto, partilhando os desafios colocados diariamente para manter a cooperativa produzindo estava presente em muitas falas dos cooperados, neste sentido, para um trabalhar da Coopercristal, *“o pessoal são os próprios donos, trabalham em conjunto, dividem os lucros, as dívidas tudo.”* (Expedição 1, Coopercristal).

Quando a expressão “ser patrão” aparece na fala dos cooperados, podemos observar que esta condição estava vinculada à possibilidade dos mesmos poderem além de decidir, saber o que está acontecendo no espaço de trabalho. Espaço este onde isto, historicamente (o decidir e o saber) lhes era negado.

No entanto, a maior dificuldade para os trabalhadores antes da formação da cooperativa, era a falta de pagamento de salários. A relação de subalternidade, não era um problema, uma condição necessariamente ruim para os trabalhadores, desde que os mesmos recebessem os salários e os depósitos dos direitos trabalhistas.

No entanto, as duas cooperativas apresentavam diferenças significativas. Com maior ênfase para os trabalhadores da Unicristal a “falta de registro em carteira”, era o maior empecilho de estarem trabalhando na cooperativa, não existindo os “benefícios” trabalhistas, não existia benefícios em serem cooperados,

neste sentido, para um cooperado da Unicristal, *“A gente da numa situação, em que não vê vantagem, não consigo vê vantagens. Não tem direitos dos trabalhadores”*, (Presidente Unicristal) também para outro cooperado, *“não tem benefícios, não somos registrados.”* (Polidor Unicristal).

No entanto, para outro trabalhador, não existe desvantagem quando existe união *“não vejo desvantagem, se o pessoal se une.”* (Colhedor Unicristal). Mesmo porque para alguns cooperados na Unicristal, através do sistema cooperativista, *“é mais fácil, tem acesso as finanças, as vendas.”* (Lapidador 3, Unicristal).

Para outros cooperados, quando questionados, sobre se os mesmos sabiam das finanças (dívidas, pagamentos, quanto a receber) da Cooperativa Unicristal, todos, responderam não saber, não tinham a menor idéia, argumentavam estarem desacreditados, pois não viam retorno das sobras, contribuindo para a falta de participação dos trabalhadores nas reuniões, neste sentido, *“reunião ninguém vem, pessoal tá desacreditado.”* (Presidente Unicristal).

Para os entrevistados da Unicristal, não existe diferença entre a Cooperativa e a antiga empresa, salientando que como não recebiam as sobras (para os trabalhadores pagamento), *“pra mim, é igual, nenhuma das duas faz pagamento.”* (Foguista Unicristal), e também pela presença de um antigo Presidente, que para os trabalhadores teria assumido a condição de proprietário da Cooperativa, *“A Unicristal é do Ingo, não a Unicristal não é nossa.”* (Lapidador 1, Unicristal).

Diferentemente, na Coopercristal a autonomia e participação nas decisões são um dos pontos positivos de se trabalhar em uma cooperativa, *“as vantagens têm sua própria autonomia, tem pode botar as duas propostas de trabalho, de novas alterações de novos conhecimentos, de poder ajudar mais um ao outro.”* (Artesão 1, Coopercristal), mas também para este mesmo cooperado, a maior dificuldade está, nas relações que se estabelece dentro da cooperativa, de competição e de propriedade:

As desvantagens, quando no caso na nossa cooperativa em si, quando dentro das cooperativas existem grupos na cooperativa acham que podem, que podem ser proprietário, ser o patrão, mandar por ser presidente, que nós, digo, nós incubadora, ANTEAG, não conseguimos transmitir para o pessoal, que você não está passando a ser proprietário, você está passando a assumir, dentro de uma diretoria que você foi convocado.

A possibilidade de “ser dono” era significativamente melhor que ter benefícios, *“as vantagens é que a gente não precisa ter tantos descontos dessas leis trabalhadores, a gente trabalha pra gente própria, a gente divide os lucros no caso, e aprende um pouco, a gente aprende a ser empresária.”* (Expedição 1, Coopercristal).

Também para outro trabalhador, a cooperativa proporciona “liberdade”, condição esta, que significa melhores condições para a realização de seu trabalho:

Prefiro trabalhar como cooperado, mesmo se for pra ganhar a metade, porque trabalha a vontade, não trabalha sob pressão”, condição esta, nula em uma empresa capitalista, para este mesmo cooperado, *“era ruim (antes da cooperativa), fazia pressão para a produção crescer e o pagamento não saía naquela época, aí nós se reunimo.* (LAPIDADOR 1, COOPERCRISTAL).

No entanto para outra cooperada da Coopercristal, não existe vantagem em ser cooperada, apresentada pela falta de um patrão, *“a desvantagem, é que pelo meu lado, é que tem, uma cooperativa é que todo mundo tem suas idéias, sabe aí aquilo não é bem colocado, eu prefiro que tivesse um patrão, só, ele manda ele decide.”* (Expedição 2, Coopercristal).

Foram opiniões, expressas de igual maneira nas duas cooperativas. Não existe unidade nas cooperativas, no entanto, muitas semelhanças, quanto à posição dos trabalhadores sobre a sua condição de trabalhador assalariado e trabalhador cooperado.

Esta posição/opinião dos trabalhadores torna-se visível na alta rotatividade de trabalhadores nas cooperativas, como anteriormente colocado.

Na Unicristal, quando questionado a um cooperado, o porque da alta rotatividade de trabalhadores, o mesmo respondeu, *“Eu mesmo, se tiver uma proposta melhor, saio.”*, (Artesão Unicristal).

A falta de regularidade nas retiradas dos trabalhadores, a inexistência de “benefícios”, que servem de garantias aos trabalhadores, contribui para que os trabalhadores se sintam frágeis, inseguros diante da incerteza, como no caso de doenças, férias e outros direitos. Para os trabalhadores as Cooperativas, não asseguram os seus direitos “trabalhistas”. Há uma exterioridade do cooperativado, da sua possibilidade de o mesmo criar mecanismos de segurança em caso de

doença, férias, etc.

5.4.1 A participação

5.4.1.1 Na Coopercristal

“Participa de tudo, dos lucros, o cara tem lucro participa, sabe de tudo, quer comparar uma coisa, que vende uma coisa, sabe de tudo, tem que decidir é isso eu acho... todo mundo trabalho unido...” (Colhedor 1).

Apesar de algumas singularidades, os trabalhadores da Coopercristal apresentaram algumas significativas diferenças da Unicristal. É a mesma experiência, cooperativas, no mesmo setor. No entanto, na Coopercristal, como podemos observar, os trabalhadores estavam mais esclarecidos do significado da sua condição de cooperados, e o que isto representaria na continuidade e na continuidade do empreendimento, quais os seus papéis dentro da cooperativa, ou seja, a diferença existente entre ser cooperado e não ser mais assalariado.

Um dos primeiros princípios do Cooperativismo é a participação. Condição esta fundamental para o surgimento, desenvolvimento e continuidade de experiências autogestionárias. No caso da Coopercristal, a participação dos cooperados em reuniões no início da experiência foi significativa, conforme salienta uma cooperada, *“havia bastante reuniões, porque era um grupo, todo mundo trabalha junto tinha que debater junto.”* (Expedição 3).

A grande maioria dos trabalhadores participava de reuniões e assembléias, no entanto, com o passar do tempo e o agravamento das dificuldades internas, como atraso no recebimento do pagamento e no relacionamento a presença dos cooperados em reuniões foi diminuindo significativamente⁷⁰.

Também a falta de regularidade das reuniões, e a divisão interna de opiniões sobre o caminho da cooperativa, gerou uma descontinuidade da participação dos cooperados, assim colocada pelo atual Presidente:

⁷⁰ Esta situação foi constatada por participarmos de algumas reuniões, que foram sugeridas pelo técnico da Anteag. Houve pouca participação (quatro cooperados participaram) destas reuniões que tinham como objetivo dar continuidade a um planejamento estratégico.

Nós fizemos reuniões não assim, uma coisa regular, toda semana, né, toda terça, foi tirado para fazer reuniões, mas nós não, não fizemos toda terça-feira, então tem dias que uma parte da equipe tá chateado, aí não se faz mesmo, que está marcado... ,as reuniões são abertas pra todos não é só pro conselho fiscal e pra o conselho administrativo e aberta a todos, daria pra dizer o que se tem 28, participa 50%, inicia né, mas não nem todos vão até o final. (PRESIDENTE).

Dos entrevistados, quatro cooperados responderam que não participam das reuniões e ou assembléias quando convocados, e dez trabalhadores responderam que participam ou vieram a participar porque, *“é interessante, tem que participar das reuniões para saber o que vai acontecer.”* (Administrativo) já para outra cooperada a participação em reunião é obrigatória, já que a mesma é do conselho fiscal, *“as vezes (participa), é que eu sou do conselho fiscal, tem que participar das reuniões.”* (Expedição 2).

Para os cooperados, que participavam das reuniões “saber o que está acontecendo” é fundamental na cooperativa, salientando também que esta é uma nova possibilidade e uma das diferenças entre a cooperativa e a antiga empresa:

Se não é de uma cooperativa, a gente nunca fica sabendo dos problemas da empresa, já no sistema cooperativista não, o cooperado só não sabe, se ele não participar de uma reunião, não perguntar, se não se interessar não fica sabendo, ele sabe deste faturamento, dívidas, onde é comprado isso, onde é comprado aquilo, os clientes, ele pode ficar ciente de tudo, já não sendo uma cooperativa, sendo uma empresa normal, o patrão de bota numa função e tu só vai produzir, o que ele faz deixa de fazer, tu nunca vai ficar sabendo, fica sabendo depois quando estourar as coisas. (FOGUISTA 1).

Para este mesmo cooperado que trabalha diretamente na produção como foguista, mesmo que ele não possa participar das reuniões, na cooperativa há a possibilidade de saber do faturamento e outros assuntos da cooperativa, já que o mesmo tem a liberdade, a possibilidade de participar de um espaço que antes lhe era negado, o espaço do “escritório”, *“quando tenho um tempinho venho aqui em baixo, e peço pro leão, aí ele me explica o que acontecendo na reunião, o que foi explicado... Damos produzindo, uma média de 45.000, antes a gente não recebia e não ficava sabendo o motivo, né.”* (Foguista 1).

No entanto, podemos observar que a grande maioria não participou das reuniões, quando foram convocados. Há resistências, que foram se consolidando com o agravamento das dificuldades financeiras e os problemas de relacionamento entre os cooperados.

A falta de participação dos cooperados em reuniões e assembléias prejudica a outros princípios que viabilizam empreendimentos autogestionários, como por exemplo, a comunicação. Os meios de comunicação internos estavam bastante precários. Não havia cartazes, avisando datas das próximas reuniões, ou comunicados internos. O processo de comunicação é feito boca a boca, contribuindo necessariamente para uma série de falhas, como a falta de informação sobre as finanças da cooperativa (elencada em um planejamento estratégico realizado pela ANTEAG em 28 de abril de 2001).

Uma consequência direta, pela falta de participação dos trabalhadores nas reuniões, é a falta contínua do processo de formação e educação dos cooperados. Conforme um levantamento⁷¹ realizado pela ITCP – Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Furb, com os cooperados que 77,42% dos entrevistados tem interesse participar de curso sobre o cooperativismo. No entanto, quando no período da realização das entrevistas, os cooperados entrevistados, não participavam das reuniões quando convocados. Conseqüentemente esta falta de participação amplia-se quando na necessidade de freqüentar cursos sobre cooperativismo.

5.4.1.2 Na Unicristal

“Eles não sabem o que é uma cooperativa e com certeza se entrasse um patrão o pessoal irá produzir muito mais.” (Presidente).

Para os trabalhadores da Unicristal, os princípios do cooperativismo estavam distantes do dia a dia da cooperativa. Durante a formação da cooperativa, a participação dos trabalhadores foi maciça, os trabalhadores queriam manter o continuar trabalhando.

⁷¹ A ITCP realizou um levantamento do perfil dos cooperados da Coopercristal em 2000, com o objetivo de realizar uma parceria entre a Incubadora e a Cooperativa, visando levantar a realidade dos sócios com a finalidade de organizar um plano de estudos sistemáticos para qualificação e certificação dos mesmos.

Com o agravamento das dificuldades internas, a maioria dos cooperados deixaram de participar de reuniões e assembléias. Quando questionados sobre a participação em assembléias e reuniões, 8 (oito) de 11 (onze) entrevistados responderam que participavam. Muitos alegam que, como na antiga empresa *“se produzia, produzia, mas o dinheiro no final do mês não se via.”* (Lapidador 2). Os trabalhadores também não tinham conhecimento sobre as finanças da cooperativa, explicitado na fala de um dos cooperados: *“Eu não sei o que a cooperativa fatura, eu não fico direto acompanhando isso aí, eu to fazendo parte do conselho fiscal, se eu quiser eu posso, o certo era de olhando toda vida, toda semana, mas eu não faço, de repente eu to errado, mas não faço.”* (Lapidador 1).

Durante as visitas realizadas na cooperativa, solicitei a possibilidade de participar de uma reunião, no qual somente o presidente, o gerente de vendas e quatro cooperados participaram, foi negada a minha participação. Expliquei que seria com a intenção de observação da participação dos trabalhadores em reuniões e assembléias, no entanto alegaram discutir assuntos financeiros, assunto este que não poderia ser partilhado com pessoas não era da cooperativa

Observamos que a grande maioria dos trabalhadores, não participava das reuniões, e procuravam responder de forma sucintos quanto questionados sobre qualquer assunto relacionado à cooperativa.

Para o gerente de vendas da cooperativa, a maioria dos cooperados não manifesta interesse em participar de reuniões da cooperativa, visto que para os trabalhadores *“reunião, eles já me responderam reunião não tá dinheiro pra ninguém, é o que eles me responderam.”* (Gerente de Vendas).

Quando observei que a grande maioria dos trabalhadores (sendo que na cooperativa estava trabalhando uma média de 36 cooperados) não estava presente nas reuniões, questionei sobre quem tomava as decisões dentro da cooperativa, também conforme o gerente de vendas *“a Diretoria com a comissão (seis integrantes) às vezes o responsável da produção... “não sou eu e o “presidente” não, as vezes as reuniões são rápidos...mas ninguém toma decisão sozinho não.”* (Gerente de Vendas).

Os trabalhadores da Unicristal não estavam conscientes sobre a importância de sua participação efetiva na cooperativa, como fator fundamental do empreendimento cooperativo. Outra característica das reuniões é o horário

estabelecido para sua realização, logo após horário da produção, ou seja, no final do expediente.

Outra questão levantada por uma dos cooperados era a falta de capacidade administrativa dos cooperados, visto que, na opinião deste cooperado, os trabalhadores possuem capacidade produtiva e não administrativa: *“Não acredito que é possível os trabalhadores gerirem a empresa, não acredito nisso, porque os trabalhador não tocam isso aqui, a produção sim, mais a parte burocrática, ninguém entende nada você contrata de fora, ai desvia daqui desvia dali, isso que aconteceu, tudo mundo leva, sumiu peça, todo mundo leva, todo mundo.”* (LAPIDADOR 2).

5.4.2 As relações hierárquicas e o processo de tomada de decisões

5.4.2.1 Na Coopercristal

Há existência de relações hierárquicas entre os cooperados não é explicitada entre trabalhadores da coopercristal. Contudo, quanto questionados sobre a necessidade de ter um chefe, a grande maioria manifestou a preferência de ser ter “alguém que mande”.

Para os que manifestaram opinião contrária, o importante era cada um assumir as suas “responsabilidades”, fazendo a “sua parte”. Estas condições necessariamente desvinculavam a obrigatoriedade da existência de um chefe, *“ter um chefe não necessariamente, a partir do momento em que cada um assume, a responsabilidade no cargo, não existe essa necessidade de um cargo na chefia, nenhuma.”* (Administrativo), como também para outra cooperada: *“Não acho necessário ter um chefe, nem sempre é necessário, no caso, se a pessoa for responsável não precisa, para por em ordem, para impor mais respeito, a vezes precisa, né, só que nem sempre precisa de chefe.”* (Expedição 1).

Mas, para a grande maioria dos trabalhadores é necessária a presença de um chefe. A falta de alguém que mande, significa “desordem”, “confusão”. Sem a presença de uma liderança, há falta de respeito e organização dos trabalhos, *“pra nós, fica sabendo o que tem que fazer.”* (Artesão 2).

A preferência por um chefe passa necessariamente pela naturalização da condição de ser subalterno, relação esta historicamente estabelecida com os

trabalhadores na sociedade capitalista, neste sentido, *“acostumado com o chefe, respeita mais.”* (Coordenador da Produção).

Não há uma relação direta para os trabalhadores a condição de ser cooperado e a necessidade de ter um chefe. Para os trabalhadores é melhor ser cooperado, no entanto preferem ter um chefe, *“Tem que ter, porque se não funciona, tem líder, aí a gente respeita, tem que ter um coordenador de pessoal.”* (Foguista 2).

Um coordenador passa necessariamente pela condição de chefe. A questão fundamental é que para os cooperados, é ter alguém que pense os problemas e coordene os trabalhos, contribuindo para diminuir a sobrecarga de problemas que significa estar trabalhando em uma cooperativa, *“Cooperativa é bom por um lado, mas é ruim porque a gente se preocupa junto, né, e se fosse pra alguém ajudasse a administrar aí sim, cooperativa também a gente se preocupa muito, né, trabalha lá em cima, mas sempre da com a cabeça aqui em baixo.”* (Foguista 1).

Entre os cooperados da produção podemos perceber uma relação de dependência em relação aos cooperados que trabalham no “escritório”. A falta de participação dos trabalhadores nas reuniões, e outros momentos/espços destinados a este fim, caracteriza uma relação contraditória na cooperativa. Ao mesmo tempo, que os trabalhadores “sabem”, que devem participar das reuniões, muitos não participam.

Durante o período das entrevistas, entrou na cooperativa como novo cooperado, o dono do supermercado local. Os trabalhadores possuem uma dívida em compras com o dono do supermercado. Não conseguindo pagar a dívida, o proprietário do supermercado sugeriu entrar na cooperativa, *“Para ajudar na cooperativa, porque eu acho que isso pode dar certo.”* (Proprietário do Mercado). Este iria garantir o pagamento dos salários em dia, e renegociou as dívidas dos trabalhadores. Este fato influenciou diretamente nas respostas. (havia a necessidade de se resgatar o antes e o depois do proprietário do supermercado local). Neste momento, havia uma diferença, ressaltada a cada instante pelos cooperados, antes até poderia existir certas vantagens importantes na cooperativa e a antiga empresa, mas agora existia “garantia de salários”.

A partir disto foi possível perceber, apesar de salientarem que o proprietário do mercado *“veio para ajudar.”* (Expedição 1), que a presença de alguém que lhes garantisse uma certa segurança, ao menos o salário, estaria necessariamente

suprindo a figura e o papel do patrão. Quando questionados como o trabalho interno teria dito alguma influência a partir da presença de um “administrador”, os trabalhadores responderam que não, visto que sabiam como deveriam realizar o seu serviço, onde cada um tem que fazer a sua parte.

5.4.2.2 Na Unicristal

Podemos observar que os trabalhadores da Unicristal ainda permanecem estabelecendo com os “dirigentes” (Presidente ou os administradores) da cooperativa uma relação respaldada em princípios hierárquicos. Não foi exposto por parte dos trabalhadores a importância de não se ter mais figura do “patrão”, *“tanto fazia pra mim, uma cooperativa ou com um dono, eu queria que isso aqui não morresse, podia ser com um patrão, desde que organiza certo, pagava todo mês, uma vez que vai certo, tudo bem.”* (Lapidador 1).

Para este mesmo cooperado não existe diferença do “antes” e do “depois” da cooperativa, *“Na verdade eu sou um emprego, se eu faltar eu perco, se eu sair uma hora antes eu perco... aqui é tudo como empregado, se numa firma tem mais vantagem, assim não, amanhã ou depois que se aposentar, não tem...são 3 anos sem nada, na verdade nós estamos perdendo.”* (Lapidador 1).

A cooperativa não está momentaneamente representando uma melhora na qualidade da sua relação com espaço de trabalho. Por não terem direitos trabalhistas garantidos, pela CLT, estes trabalhadores acostumados a este regime de trabalho, não vêem “vantagens” em relação à cooperativa, pois desde que a antiga empresa, estivesse funcionando estava bom.

Outro cooperado corrobora com esta opinião, visto que subordinado sob esta condição de “trabalhador”, não há uma diferença significativa entre a cooperativa e a empresa, *“eu acho que não tem diferença entre uma cooperativa e uma empresa, nada, eu acho que não tem, pra quem trabalha é a mesma coisa.”* (Lapidador 2).

Estas opiniões são a consequência da falta de participação dos trabalhadores em reuniões, mesmo porque há um distanciamento dos trabalhadores da produção e o pessoal que fica na “gerência” da cooperativa, explicitada quando questionados sobre como era realizada a distribuição de benefícios, como era o processo de decisão dentro da cooperativa:

Decisão de benefícios? A decisão é feita diretamente com o presidente, e com o cooperado, não sabe nada sobre a cooperativa, como está financeiramente, quem são os clientes, mesmo porque financeiramente da tudo camuflado, os outros, não sei quem, não deixa falar, o presidente, já quis abrir o jogo, mas não deixa falar, se abrir o jogo o pessoal vai correr, isso aqui da mis falido, eu acho. (LAPIDADOR 2).

Para os trabalhadores a necessidade de ter um chefe, significa saber o que se tem que fazer na produção. Neste sentido, estes trabalhadores gozam de um certo benefício, pois entendem que no processo produtivo, eles já sabem o que tem ser feito, pela própria característica deste profissional, a sua qualificação de artesão *”chefe eu acho que não, eu acho que cada um tem que saber o tem ser feito, eu pra mim não precisa..., eu acho que cada um tem que saber que tem que trabalha a minha opinião é essa.”* (Lapidador 2).

No entanto não descartavam a necessidade de se ter um líder, que corresponde neste caso ao artesão responsável pela praça, *”Sim, tem que um líder, se não vira bagunça, lá dentro sou eu controlo a produção.”* (Artesão 1).

Para o presidente da cooperativa havia esta necessidade, visto que para os trabalhadores o que importa é ser é estabelecer uma relação de subordinação, *“sim, tem que ter um patrão, porque o que interessa para eles é ser mandado. Saber dos problemas eles não querem aqui e aqui tem que dividir o prejuízo, isso? isso eles não querem.”* (Presidente).

5.4.3 A autonomia

5.4.3.1 Na Coopercristal

“Autonomia, poder colocar as idéias para fora.” (Artesão 1).

Quando a questão autonomia⁷² era colocada, seguidamente os trabalhadores questionavam, “o que significava autonomia”, e “em relação a que?”. No entanto, quando lhes era explicado o que era autonomia os cooperados, os mesmos demonstravam compreender sua dimensão e sua importância a partir do surgimento da cooperativa. Diferentemente da relação na antiga empresa, na cooperativa os trabalhadores se sentiam com mais liberdade, tanto na realização de seu trabalho, pois agora podiam apresentar sugestões, questionar, duvidar sobre

como se estava realizando o trabalho, como também no caso específico dos artesãos, que tinham mais possibilidade de apresentar sugestões de peças, por eles elaborados.

Esta liberdade no interior da cooperativa estava intrinsecamente ligada a liberdade de criação das peças para a venda.

Para os cooperados (colhedores, bolador e outros) e os que participam diretamente da produção, a condição de autonomia caracteriza-se principalmente pela “liberdade” de manifestar o que se pensa, de poder participar do processo de tomada de decisões administrativas, como também em relação ao processo de trabalho (produção). Condição esta, que lhes era negada nos moldes da empresa capitalista, como também no espaço produtivo no qual estavam inseridos.

Para o cooperado, este tem mais autonomia, ou seja, o mesmo passa a interagir no processo de produção, podendo, suggestionar, ajudar a decidir sobre o que fazer e como fazer o produto. Mesmo que havia determinações exteriores, o pedido dos clientes (o mercado), havia a possibilidade de criar novas opções, apresentando sugestões de uma nova peça de um novo design.

Desta forma, relações diferenciadas, passam a emergir no espaço da cooperativa. Esta condição e possibilidade passam a ser um diferencial para os trabalhadores. No caso dos artesãos, uma especificidade com relação a outras cooperativas de trabalhadores, a autonomia deste trabalhador esta incorporada pela característica artesanal da realização de seu trabalho. O grau de autonomia para o trabalhador cristaleiro artesão é a sua condição de se sentir “insubstituível”, neste sentido:

Os artesãos hoje tem uma certa autonomia porque eles, justamente porque a máquina nunca vai chegar a ter o detalhe nas peças que eles fazem, hoje em dia há muitas peças que são prensadas sem dúvida, mas só que se aparece essa marca da prensa tem tudo esse problema, você consegue fazer um acabamento, um detalhe de uma peça, que eu acho que uma máquina nunca vai conseguir, então a gente tem uma autonomia sim, a gente, acho que é difícil alguma coisa no mercado dominar nois. (ARTESÃO 1).

⁷² A autonomia era colocada aos cooperados a partir do conceito abordado por CATTANI (1997), quando na livre determinação do individuo, de um grupo específico, ou de um conjunto político maior.

Para os trabalhadores cristaleiros há um certo privilégio em relação a outras profissões, pela sua independência em relação à oferta de mão-de-obra no mercado de trabalho. Este é um trabalhador especializado, não podendo ser substituído a qualquer momento, devido à necessidade de tempo necessário a sua qualificação, *“tenho, porque na verdade colhedor só tem quatro aqui dentro, colhedor, né. Tem uns lá que tão tentando aprender, mas não é assim, né. Pra aprende mesmo cada peça não é assim.”* (Colhedor 1).

5.4.3.2 Na Unicristal

A condição e a concepção de autonomia no caso dos trabalhadores da Unicristal estava ligada, somente a três trabalhadores que se sentem, e se percebem com alguma “autonomia” na cooperativa, enquanto que dos 11 entrevistados não souberam responder a esta questão. Para os trabalhadores que falaram a respeito, condição de “autonomia” estava diretamente relacionada à qualificação desse trabalhador no setor cristaleiro. Não estava em evidencia para os cooperados a “autonomia”, enquanto condição de liberdade, de uma ação restrita as amarras da gestão capitalista, de uma efetiva participação na gestão de um empreendimento cooperativo.

Os trabalhadores da Unicristal, não souberam responder sobre a condição de autonomia, possível de ser criada a partir da gestão da empresa, ou seja, autonomia de gestão, decisão e participação nas decisões na cooperativa.

No caso dos trabalhadores com funções importantes no processo de produção como no caso do artesão e os lapidadores, o fato de se sentirem insubstituíveis, lhe concedia uma certa autonomia, em relação ao grupo de trabalhadores, como expressa na fala do cooperado, *“porque eu sei que não é outro que vai fazer o que eu faço, bem disser eu mando em todos eles, eu tenho certeza, que se eu for m outro lugar eles vão me pegar.”* (Artesão 1), opinião expressa por outro cooperado, *“e a gente sair daqui, tudo para.”* (Lapidador 3).

A autonomia enquanto princípio do cooperativismo, que é a configuração de um espaço onde os cooperados controlam a gestão da empresa, não é uma realidade que se construiu na Unicristal. Havia sempre a figura de quem estava no “escritório”, que definia o que deveria ser feito e como deveria ser feito, tanto em termos de gestão, como de produção. Como também quem deveria participar ou não

das decisões em reuniões ou em momentos decisórios.

5.5 O SINDICATO, A PREFEITURA, A ITCP E A ANTEAG: IMPORTÂNCIA E LIMITES

Definidores de uma nova realidade para os trabalhadores, os apoiadores das experiências autogestionárias no setor cristaleiro, tornaram-se referências locais para os empreendimentos cooperativos.

O Sindicato, especificamente, apresenta uma peculiaridade em relação às demais instituições envolvidas. O papel do sindicato até 1996 era reivindicativo, em relação a salários e a direitos trabalhistas. Com o agravamento da crise do setor e conforme o Presidente do Sindicato:

As empresas estavam entrando em crise, fechando porque os trabalhadores vinham nos procurar, a gente começou a fazer pesquisa no mercado o que seria mais fácil para os trabalhadores, procurar seus direitos no justiça e se virar por conta própria, ou seria essa onda que estava surgindo a partir dessa época também o cooperativismo, a gente foi ver se havia a possibilidade de implantar cooperativa, as cooperativas surgiram após a implantação de co-gestão na Hering, a Hering entrou em crise, e as pequenas também começaram a entrar em crise em 96 pra cá. A partir de 97 foram fundidas, nos assessoramos, teve pessoas como a Anteag, outras pessoas como a própria Furb, a própria secretaria de Trabalho e Renda que nos assessorava que nos deram suporte porque nos não entendíamos nada de cooperativa... mas especificamente para manter os empregos.

O objetivo do sindicato era primordialmente manter os trabalhadores no mercado de trabalho. O sindicato redefiniria seus objetivos, passando então a modificar seu estatuto para atender uma nova relação que se estabeleceria com os trabalhadores.

Conforme item apresentado em seu estatuto aprovado em 23 e abril de 1998, constitui finalidade precípua do sindicato, apoiar e assessorar tecnicamente as

Cooperativas, associações de trabalhadores e empresas autogestionárias do setor de Cristais, com o objetivo de criação e ou manutenção dos postos de trabalho e melhoria de renda.

O sindicato redefiniria seu papel interventor, passando a ser mais uma instituição apoiadora, intermediadora entre os cooperados e as outras instituições de apoio à cooperativa.

Quando questionados sobre a dificuldade dos trabalhadores em gerirem as cooperativas, o representante do Sindicato reforça a preferência dos trabalhadores em manter-se atrelados ao sistema tradicional, conforme representante do Sindicato:

A gente sabe que o sistema de legalidade que o trabalhador quer, é o sistema tradicional, suas garantias, suas férias, seu 13 salário, e seu trabalho de segunda a sexta e se tiver que trabalhar sábado receber hora extra, mas no nosso setor do jeito que ta impossível, o nosso objetivo de criar as cooperativas e que não houvesse tanto desemprego, imagina vai para uma Hering para uma Strauss, os nossos trabalhadores na porta de fábrica, aí os salários iam diminuir, porque é a relação da força de trabalho da procura de emprego, é o que acontece uma relação... então a relação com o sindicato e as cooperativas é uma relação de companheirismo, não existe nenhum atrelamento do sindicato com as cooperativas.

O Sindicato, além de priorizar estabelecer os trabalhadores cooperados no mercado de trabalho, procura também, preservar os trabalhadores vinculados ao setor formal da economia, não garantindo aos empresários do setor um exército de reserva, passível de serem negociados com salários menores.

Os limites do sindicato são a própria inexperiência dos próprios trabalhadores do sindicato nele envolvidos. Há, também, por parte dos trabalhadores das cooperativas, uma resistência em aceitar a intervenção do sindicato, visto que para os trabalhadores, o sindicato representa necessariamente os interesses dos trabalhadores junto aos antigos proprietários das massas falidas.

No caso do poder público local de Indaial (Unicristal) e de Blumenau (Coopercristal), houveram por parte dessas prefeituras intervenções bastante diferenciadas, até mesmo pelo caráter de governo que se estabeleceria no período de organização das cooperativas.

No caso da prefeitura de Indaial não houve qualquer tipo de intervenção por parte do governo local. Diferentemente, na prefeitura de Blumenau, que

implementou políticas exclusivamente para atender as necessidades das cooperativas autogestionárias.

A nível local, da prefeitura de Blumenau, as políticas de apoio às cooperativas e as associações, procuram selecionar atividades viáveis de pequena produção urbana, como meio de proteger suas atividades via reserva de mercado. A criação e o fortalecimento de grupos de trabalho associativo e cooperativo visa propiciar treinamento e condições de aprendizado para os trabalhadores. De acordo com o SETREDE – Programa de Apoio as Formas Cooperativas e Associativas, a divisão de economia solidária da Prefeitura Municipal de Blumenau, elaborou este Programa de Apoio às Formas Cooperativas e Associativas, considerando a importância de um enfrentamento coletivo da crise, que é um dos problemas comuns para a maioria dos trabalhadores da nossa cidade.

O principal objetivo do Programa é oportunizar a geração de trabalho e renda para trabalhadores excluídos do mercado de trabalho, através das potencialização das iniciativas "populares" ou comunitárias, através da viabilização e acesso aos recursos de produção e comercialização.

Com isto, pretende-se motivar o desenvolvimento de uma cultura de solidariedade junto aos trabalhadores, como uma proposta de Economia Solidária, capacitando os grupos de trabalhadores para a Autogestão de empreendimentos econômicos que venham a distribuir de maneira mais justa o resultado do trabalho e facilitar o acesso à propriedade dos meios de produção.

O Programa de Apoio às Formas Cooperativas e Associativas procura, basicamente, oferecer as condições materiais e organizacionais para a criação e implementação de novas propostas que possam oferecer alternativas concretas de enfrentamento ao problema do desemprego no município, e procura atender especialmente demandas de trabalhadores que se encontram excluídos do mercado de trabalho.

A metodologia de atuação do programa é realizada através da assessoria e organização de Cooperativas e Associações de trabalhadores, e avaliação de projetos de viabilidade econômica.

No entanto, neste caso específico, de apoio a Coopercristal, é preciso considerar que representa uma novidade para o poder público local. E por ser uma política nova, há uma constante construção/adaptação dos programas que atendem especificamente setor. A própria sociedade não está acostumada, da intervenção do

poder local, em gerir políticas e apoiar propostas para o fomento de organizações produtivas organizadas pelos próprios trabalhadores.

Há ainda muita dificuldade, em termos de operacionalização destas políticas, devido à carência de recursos financeiros e humanos por parte do governo local. Mas, principalmente identificamos, dentre as principais dificuldades encontradas, a inexistência de maior clareza política por parte do governo local, sobre os programas desenvolvidos pela Secretaria de Trabalho e Renda, voltados à construção de economia solidária. Isto é, para além da equipe de trabalho, envolvida diretamente nos programas, a postura política do governo, como um todo, não demonstra a mesma clareza sobre as potencialidades de geração de renda que envolve desempregados e trabalhadores não assalariados.

No caso da Universidade Regional de Blumenau (FURB), através da UTCP – Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares, foram desenvolvidas ações diretas de tentativas de cursos e acompanhamentos, através de planejamentos estratégicos, procurando atender as necessidades administrativas e de relacionamento entre os trabalhadores. Especificamente ação era realizada conjuntamente com o assessor da ANTEAG.

Em entrevista realizada com o técnico da ANTEAG, procuramos resgatar as limites e os problemas das cooperativas analisadas. Para o assessor da ANTEAG, o problema das cooperativas se resume em compreender o que significa autogestão e a falta de capital de giro. Conforme o técnico da ANTEAG: *“Hoje as cooperativas de cristais sem capital de giro não conseguem se manter. Eles precisam ter acesso a linhas de crédito para que possam se manter. Além disso, há outro problema a cultura individualista dos trabalhadores do setor cristaleiro. Isso aliado a falta de capital de giro, contribuiu para acentuar a crise das cooperativas.”*

Para os trabalhadores, a ANTEAG, é um parceiro da cooperativa, posição esta também reforçada pelo técnico que acompanha as cooperativas, *“Os cooperados percebem na figura do técnico da ANTEAG, um parceiro, alguém, que veio para ajudar na cooperativa. Apontar os caminhos sobre os problemas que eles enfrentam atualmente.”*

A ANTEAG atua enquanto mediadora entre os bancos, o governo estadual, como também uma ação conjunta junto a Prefeitura local (Blumenau), para conseguir crédito, linhas de financiamento para as cooperativas. No entanto, pelo

fato das cooperativas estarem com dividas junto ao governo estadual, esta perspectiva não se viabilizou até o momento da entrevista.

Não podemos retirar a importância/relevância para estes empreendimentos dessas entidades, que buscam garantir aos trabalhadores que os mesmo permaneçam no mercado de trabalho, como também semeando uma nova forma de organização, voltado as necessidades desse “novo” trabalhador, o trabalhador cooperado, o trabalhador gestor do seu espaço de produção.

6 REFLEXÕES FINAIS

O presente trabalho partiu das seguintes questões norteadoras: a existência ou não de mudanças nas relações de trabalho e o impacto sobre os trabalhadores cooperativados? Quais os limites das experiências que permanecem no contexto da economia do mercado preponderantemente capitalista? As exigências desse mercado não limitam as possibilidades de uma gestão autônoma dos trabalhadores? Qual a importância dos apoios institucionais e da existência de articulação entre as experiências do setor cristaleiro? Como os trabalhadores resolvem os problemas decorrentes da suposta ausência da gestão capitalista? Os trabalhadores conseguem superar a subalternidade das relações hierárquicas?

Para tanto, para enfrentar tais questões, apresentamos o debate em torno dos conceitos de autogestão, cooperativismo e economia solidária, com o objetivo de apresentar algumas discussões sobre as possibilidades dos limites e possibilidades de empreendimentos cooperativos existentes no interior do sistema capitalista.

Neste sentido, buscamos a contribuição de autores como Luxemburg, Gorz, Castoriadis, Singer, entre outros, para fundamentar as controvérsias que surgiram ao longo da trajetória do movimento operário, como também as perspectivas das experiências cooperativistas no contexto da economia capitalista. Constatamos que este debate teórico apresenta contribuições relevantes para contextualizar o estudo realizado neste trabalho.

Realizamos um estudo de caso, de duas experiências cooperativas no setor cristaleiro, a Coopercristal (Blumenau) e a Unicristal (Indaial). Experiências que surgiram, num contexto de econômico marcado por desemprego e flexibilização do mercado de trabalho, e, por outro lado, pelo ressurgimento no cenário nacional de experiências autogestionárias e co-gestionárias, situação apresentada no segundo capítulo desta dissertação.

Nos empreendimentos podemos identificar questões relativas a importância da atuação de instituições e organizações tais como: Sindicatos, Prefeituras e Universidades.

Após a análise das experiências é possível sintetizar limites e potencialidades. Entendemos que os limites foram marcados tanto pelo contexto interno das experiências, quanto pelo contexto social no qual estão inseridas.

Princípios como educação, formação, informação, intercooperação e interesses pela comunidade não estavam presentes do dia-a-dia dos trabalhadores das cooperativas. Não foram princípios incorporados pelos trabalhadores ao longo da experiência de gestão em cooperativas no setor cristaleiro.

Assim, ao longo do trabalho identificamos que as dificuldades dos trabalhadores em administrar as cooperativas, não estão restritas aos limites intrínsecos do trabalhador cristaleiro, mas também em responder as exigências do mercado capitalista. Os trabalhadores têm que além de administrar as dificuldades internas da cooperativa, compreender a lógica do mercado capitalista. Situação esta a qual os trabalhadores não estão acostumados e não foram preparados para enfrentar.

Dentre os limites cabe destacar:

- a) O espaço de decisão se restringia a diretoria e grande parte dos trabalhadores não participavam das reuniões, que geralmente eram realizadas fora do horário de expediente;
- b) Podemos observar, que os trabalhadores não conseguiram incorporar todos os princípios do cooperativismo, pois todos, sem exceção, nas duas cooperativas, não sabiam todos os princípios do cooperativismo. No entanto, conseguiam estabelecer a diferença, entre a antiga empresa e a cooperativa, não significando que incorporaram nas suas ações diárias, atitudes que representavam esta mudança. Neste sentido reforça-se a cultura capitalista, que se sobrepõe ao modelo de organização adotado no setor pelos trabalhadores;
- c) Reforçam-se, neste sentido, as relações hierárquicas, dentro do espaço de produção, como também na gestão dos empreendimentos cooperativos. Os trabalhadores artesões estabelecem junto aos outros trabalhadores uma relação de superioridade técnica. Nestes, que possuem a habilidade técnica representam uma referência hierárquica, (artesanal), no espaço de produção. A não possibilidade de uma rotatividade entre os trabalhadores, apresentada como limite, intrínseco

ao próprio processo de produção, e o tempo necessário para se tornar um artesão, contribui para reforçar esta relação entre os trabalhadores.

Observamos que para os trabalhadores, se alguém assumisse os salários dos trabalhadores e lhes garantisse os direitos trabalhistas, os trabalhadores não se incomodariam em se submeter à gestão capitalista.

Para uma grande maioria dos trabalhadores, poderia se ter salário e garantias, no entanto, não se ter um "patrão", mas alguém que lhes garantisse o pagamento no final do mês. Neste sentido, analisamos que a dimensão da figura do patrão se redimensionaria, a partir de uma nova relação, a relação de parceria que pode se estabelecer a partir da gestão cooperativista.

Outra questão é a relação de concorrência que se estabelece entre as cooperativas. Em 1999, já com as duas cooperativas consolidadas, os trabalhadores da Coopercristal apresentaram a Unicristal a proposta de se comprar matéria-prima em comum, abastecendo as duas cooperativas, na procura de tornar a matéria-prima mais acessível. No entanto esta proposta não se efetivou.

Apesar dos limites apontados, pudemos constatar algumas significativas transformações nas/das relações de trabalho nas cooperativas. Os trabalhadores passaram a ter uma nova relação com o seu espaço de trabalho, modificando sua percepção de se trabalhar somente sobre uma relação de trabalho, a capitalista.

Neste sentido, destacamos:

- a) Na gestão cooperativista, os trabalhadores, redefiniram sua relação com o seu espaço de trabalho. Os trabalhadores passaram a perceber este espaço, como um espaço possível de ser rediscutido (mesmo com limites). Prova disto é a existência de trabalhadores (no caso da Coopercristal), que acreditam na possibilidade da cooperativa dar certo, que significa necessariamente, todos estarem trabalhando e dividindo as sobras e estabelecendo os princípios cooperativistas no dia a dia da cooperativa;
- b) Apesar dos limites impostos pelo mercado (prazo de entrega, preço, pedido de acordo com as exigências do cliente), a possibilidade de liberdade de criação de trabalhadores na produção, é um fator que foi apresentado pelos trabalhadores. Na cooperativa, a possibilidade de criação ampliou-se, visto a liberdade interna que passa a se estabelecer sem se ter um "patrão", impondo o tempo todo o que fazer e como fazer.

Os trabalhadores passaram a apresentar aos clientes as suas próprias criações.

Em síntese podemos afirmar que, as experiências no setor cristaleiro não se efetivaram enquanto empreendimentos cooperativos, ou seja, não incorporaram todos os princípios do cooperativismo, particularmente aqueles relativos à formação, participação e intercooperação. Assim não ocorreu a efetiva superação de subalternidade entre os trabalhadores e as antigas relações hierárquicas. Isto é, os trabalhadores das organizações autogestionárias no setor cristaleiro, nas experiências aqui analisadas, não enfrentaram os problemas decorrentes da sua subordinação ao mercado e, sobretudo a cultura capitalista, numa perspectiva efetivamente emancipatória.

Pois mesmo quando regidos pela lógica do sistema cooperativista, reforçaram as relações de trabalho da gestão e organização capitalista, efetivada pela grande quantidade de trabalhadores não cooperativados nas cristalerias.

No entanto, as condições de trabalho característico do setor de cristais, marcado pela qualidade subjetiva do trabalhador cristaleiro, também se efetivou, constituindo uma objetividade um maior controle do espaço de produção, não significando uma efetiva participação na gestão desses empreendimentos.

As dificuldades constatadas nesta análise foram corroboradas pelos próprios fatos na medida em que após nossa pesquisa de campo pudemos acompanhar o desfecho destas experiências.

Tais não se efetivaram enquanto práticas autônomas de gestão e organização da produção. A Coopercristal (Blumenau) foi “assumida” pelo dono do supermercado local, caracterizando uma relação de co-gestão. Este garantia para os trabalhadores o pagamento dos “salários” em dia, sendo que o mesmo ficaria com um percentual maior sobre as vendas da cooperativa. No entanto, ainda se manteria a cooperativa, com diretoria e os respectivos conselhos. Neste sistema, ainda se garante aos trabalhadores o poder de intervenção e participação.

Para todos os trabalhadores entrevistados, a presença do dono do supermercado não descaracterizaria a cooperativa, e ao mesmo tempo iria conseguir manter o pagamento aos trabalhadores (os direitos trabalhistas).

A Unicristal (Indaial), fechou. Na Unicristal podemos identificar que um dos problemas é a grande quantidade de trabalhadores assalariados, contratados para trabalhar na cooperativa (em torno 15 trabalhadores). Esta relação comprometeu o

envolvimento de todos os trabalhadores associados à cooperativa ou não, pois para os trabalhadores cooperados, não fazia diferença ser associado ou não, participar ou não, pois para todos a questão era a mesma: ninguém estava recebendo no final do mês.

Entretanto os recordes teóricos apresentados contribuem para explicar os limites e perspectivas dos empreendimentos cooperativos, como aqui analisados.

Neste sentido resgatamos GUTIERREZ (1997), que concordando com Singer, que vê nas cooperativas autogestionárias, uma nova metodologia de reorganização e reestruturação de empresas, os limites de se estar inserido em uma lógica capitalista de produção, onde leis concorrenciais e o aperfeiçoamento humano se sobrepõe, a esta nova metodologia de gerir a produção.

Se for na autogestão, conforme CARVALHO (1995), que os trabalhadores tem maior compreensão sobre os próprios interesses, isto só pe possível com uma efetiva participação dos trabalhadores. No entanto, conforme observamos a partir das respostas dos trabalhadores isto se efetivou.

Também retomamos GORZ (1982), quando realiza uma critica a autogestão, visto a problemática da divisão do trabalho, que é fatalmente despersonalizadora.

Neste caso específico, utilizamos SINGER (1997b), quando referencia que a autogestão é possível dar certo, quando os trabalhadores se convencerem da validade da proposta e se imbuam dos princípios cooperativistas. No entanto, esta situação tem que ser incorporada em sua totalidade no interior da cooperativa, como também ao conjunto institucional que apóia estes empreendimentos.

Para explicar a realidade das cooperativas, retomamos LUXEMBURG (1898), que realizando uma crítica as cooperativas de produção, argumenta que estas não podem desenvolver-se no interior do sistema capitalista por estarem submetidas aa impiedosa e completa dominação do processo, da lógica e da ideologia capitalista, pois estes trabalhadores não estariam aptos a dar respostas a concorrência (interna e externa) do sistema capitalista.

O conjunto dos princípios do cooperativismo que foram historicamente forjados na trajetória do movimento operário é de fundamental importância para os trabalhadores das cooperativas de produção, visto o caráter político ideológico dos princípios cooperativistas, que vem de encontro diretamente com a lógica destrutiva do capital, tanto na sua concepção ideológica, quanto na sua dimensão política e econômica e social.

Observamos também a relevância do conjunto de atores institucionais no surgimento e manutenção dos empreendimentos. Apesar de fundamental para a construção da autogestão, que historicamente vem se consolidando no Brasil, há os próprios limites dessas instituições em intervir na consolidação desses empreendimentos, pois não há uma unidade de ação conjunta junto às cooperativas.

Fundamentalmente, observamos que o surgimento do modelo cooperativista para a gestão da produção no setor cristaleiro significou, sobretudo para os trabalhadores, a “tábua de salvação” diante da perspectiva do desemprego.

Por fim cabe compreender que estas experiências ainda são incipientes diante das inúmeras transformações para quais os trabalhadores estão sendo desafiados pelas transformações do e no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTEAG. *Autogestão*. São Paulo, n. 5, dez. 2000 e jan. 2001.
- ANTUNES, Ricardo. *O novo sindicalismo no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Pontes, 1995.
- . *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- ARRUDA, Marcos. Globalização e sociedade civil: repensando o cooperativismo no contexto da cidadania ativa, In.: ARRUDA, Marcos; BOFF, Leonardo. *Globalização: desafios socioeconômicos, éticos e educativos: uma visão a partir do sul*. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.
- BARBOSA, Antonio Pedro. *Análise da decadência econômica da indústria de cristais no Estado de Santa Catarina*. Blumenau, 1999. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Regional de Blumenau.
- BENTO, Liliani. Autogestão levanta empresas. *Jornal de Santa Catarina*. Blumenau, p. 3, col. 1-6, 27 set. 1999.
- BERNARDO, João. *Economia dos conflitos sociais*. São Paulo: Cortez, 1991.
- . *Capital, sindicatos e gestores*. São Paulo: Vértice, 1997.
- BERTUCCI, Ademar. Limites e possibilidades de organização dos excluídos. In.: GAIGER, Luiz Inácio. *Formas de combate e de resistência à pobreza*. São Leopoldo: Unisinos, 1996.
- BOITO Jr. Armando. *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Xamã, 1999.
- BOOKCHIN, Murray. *Textos dispersos*. Lisboa: Socius, 1998.
- BOTTOMORE, Tom. *Dicionário do pensamento marxista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.
- BRUNO, Lúcia. *O que é autonomia operária*. São Paulo: Brasiliense, 1990.
- BRUNO, Lúcia; SACCARDO, Cleusa. *Organização, trabalho e tecnologia*. São Paulo: Atlas, 1986.
- BRUYNE, Paul de. *Dinâmica da pesquisa em ciências sociais*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1982.
- CARVALHO, Nanci Valadares de. *Autogestão: o nascimento das ONGs*. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTORIADIS, Cornelius. *Socialismo ou barbárie: o conteúdo do socialismo*. São Paulo: Brasiliense, 1983.

———. *A experiência do movimento operário*. São Paulo: Brasiliense, 1985.

CATTANI, Antônio David. *Trabalho & Autonomia*. Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

———. *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

CNBB Regional SUL/IV. Mini-Projetos Alternativos. *Avaliação da caminhada: 1989-1994*. Florianópolis, 1996.

———. *Relatório: encontro regional dos MPA's*. Florianópolis, 1996.

CONCRAB. *O cooperativismo no pensamento marxista (Marx, Rosa, Karl, Lênin, Mao)*. Caderno das experiências históricas da cooperação nº 2. São Paulo, 2000.

CORAGGIO, José L. *Economia urbana: la perspectiva popular*. México: Instituto Fronesis, 1994.

———. Da economia dos setores populares à economia do trabalho. In: KRAYCHETE, Gabriel et al. *Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia*. Rio de Janeiro: Vozes, 2000. p. 133-162.

———. Alternativas para o desenvolvimento humano em um mundo globalizado. *Proposta*. São Paulo, n. 72, p. 40-45, mar./mai. 1997.

COUTINHO, Carlos Nelson. *Gramsci*. Porto Alegre: L & PM, 1981.

DELGADO, Guilherme da Costa. *Capital financeiro e agricultura no Brasil: 1965-1985*. São Paulo: Unicamp, 1985.

DESHAIES, Bruno. *Metodologia da investigação em Ciências Humanas*. Lisboa: Éditions Beauchemin Itée, Instituto Piaget, 1992.

DINIZ, Tânia M.R.G. O Estudo de Caso: suas implicações Metodológicas na Pesquisa em Serviço Social. *Cadernos do NEP*. São Paulo, n. 1, 1994.

DOIMO, Ana Maria. *A vez e a voz do popular: movimentos sociais e participação política no Brasil pós-70*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará: ANAPOCS, 1995.

DOWBOR, Ladislau. *Políticas municipais de emprego*. Disponível em: <<http://www.ppbr.com>> Acesso em: 11 fev. 2002.

———. *O que é poder local*. Disponível em: <<http://www.ppbr.com>> Acesso em: 15 jan. 2002.

DRULOVIC, Milojko. *A autogestão a prova*. Lisboa: Librairie Faeyard, 1973.

EID, Farid et al. *Desemprego, exclusão e desafios para o desenvolvimento da economia solidária no Brasil*. Porto Alegre, 2001.

ESPOSITO, Mauricio. Autogestão salva vagas na indústria. *Folha de São Paulo*. São Paulo. Caderno 2, p. 7, col. 1-6, 8 ago. 1999.

FARIA, Aparecido de. Sindicalismo, autogestão e emprego. *Gazeta Mercantil*. Joinville. Caderno A, p. 3, col. 1-6, 18-20 out. 1996.

_____. Construindo a autogestão. In: *Autogestão: construindo uma nova cultura nas relações de trabalho*. São Paulo: ANTEAG, 2000. p. 7-8.

FARIA, Cido. Autogestão, emprego a custo zero. *Folha de São Paulo*. São Paulo, p. 7, 18 mar. 1998.

FARIA, Jose Henrique de. *Relações de poder & formas de gestão*. Paraná: FAE, 1985.

FARIA, Maurício Sarda de. *Autogestão ou cooperativas de resistência*. Texto apresentado no Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da UFSC, 2001.

FERNANDES, Daniela. Capital & Trabalho. Autogestão 'salva' 6.000 empregos no Brasil. *Folha de São Paulo*. São Paulo, p. 4-5, c. 2, 3 novembro 1996.

FERNANDES, Florestan. *A revolução burguesa no Brasil. ensaio de Interpretação sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

_____. *A sociologia numa era de revolução social*. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1963.

GADOTTI, Moacir e GUTIÉRREZ, Francisco. *Educação comunitária e economia popular*. São Paulo: Cortez, 1993.

GAIGER, Luiz I. Sobrevivência e utopia: os projetos alternativos comunitários no RS. *Cadernos CEDOPE*. São Leopoldo, ano 6, n. 10, 1994.

_____. Subordinação ou cidadania? Os dilemas da mudança cultural nos projetos alternativos comunitários. *Caderno do CEAS*. Salvador, n. 157, mai./jun., 1995.

_____. Empreendimentos solidários: uma alternativa para a economia popular. In: GAIGER, Luiz Inácio. *Formas de Combate e Resistência à Pobreza*. São Leopoldo: UNISINOS, 1996. p. 101-126.

_____. A economia solidária no RS: viabilidade e perspectivas. *Cadernos CEDOPE*. São Leopoldo, ano 10, n. 15, 1999.

GIDDENS, Anthony. *Capitalismo e moderna teoria social: uma análise das obras de Marx, Durkheim e Max Weber*. 3. ed. Lisboa: Presença, 1990.

GORZ, André. *Crítica da divisão do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Fontes, 1989.

_____. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

_____. *O socialismo difícil*. Rio de Janeiro: Zahar, 1968.

_____. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

GRAMSCI, Antonio; BORDIGA, Amadeo. *Conselhos de fábrica*. São Paulo: Brasiliense, 1981.

GRZYBONSKI, Cândido et al. Desemprego estrutural e possibilidades de saída. In: *Empresa social e globalização: administração autogestionária: uma possibilidade de trabalho permanente*. São Paulo: ANTEAG, 1998.

GUILLERM, Alain e BOURDET, Y. *Autogestão: uma mudança radical*. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

GUTIERREZ, Gustavo Luis. Autogestão de empresas: novas experiências e velhos problemas, In.: VIEITEZ, Cândido Giraldez. *A empresa sem patrão*. Marília: UNESP, 1997. p. 27-32.

_____. *Autogestão e condições modernas de produção*. São Paulo: UNESP, 1987.

_____. Autogestão de empresas: considerações a respeito de um modelo possível. *Revista de Administração de Empresas*. Rio de Janeiro, abr./jun., 1988.

HORVART, Branko. *Socialismo autogestionário: origens e evolução*. Rio de Janeiro: CECA, 1990.

KONDER, Leandro. *O futuro da filosofia da práxis: o pensamento de Marx no século XXI*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

LAVINA, Vânia Celestina B. *A problemática na produção de cristais em uma determinada empresa do ramo na região de Blumenau, seus crises, efeitos, reações na organização da produção e as relações com os trabalhadores*. Blumenau, 1994. Monografia (Bacharel em Ciências Sociais). Universidade Regional de Blumenau.

LISBOA, Armando de Melo. *Desmistificando Santa Catarina*. Mimeo, 13p.

LENIN, V. et al. *Cooperativismo e socialismo*. Coimbra: Cetelha, 1979.

LUXEMBURGO, Rosa. *Reforma social ou revolução?* São Paulo: Global, 1986.

MAGALHÃES, Reginaldo Sales; TODESCHINI, Remígio. Sindicalismo e economia solidária: reflexões sobre o projeto da CUT. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo. *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000. p. 135-160.

MANCIE, Euclides André. *A revolução das redes: a colaboração solidária como alternativa pós-capitalista à globalização atual*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

MARCHIORO, Helio Luiz. *A Cooperativa como instrumento de mudanças: o caso Cotrijuc*. Florianópolis, 1990. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Universidade Federal de Santa Catarina.

MARTINS, Luci Helena. Autogestão: sua atualidade, suas dificuldades. In.: VIEITIZ, Cândido Giraldez. *A empresa sem patrão*. Marília: UNESP, 1997. p. 33-41.

MARX, Karl; ENGELS, F. *Obras escolhidas*. V. 2. São Paulo: Alfa Omega, 1984.

MARX, Karl. *O processo de produção do capital, capítulo XII: divisão do trabalho e manufatura*. São Paulo: Difel, 1984.

MATTOSO, Jorge. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Scritta, 1996.

MINAYO, Maria C. de Souza. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

NASCIMENTO, Cláudio. *Autogestão e economia solidária*. Florianópolis: Cidade Futura, 2000.

_____. *As lutas operárias autônomas e autogestionárias*. Rio de Janeiro: CEDAC, 1986.

NAKANO, Marilena. ANTEAG: autogestão como marca. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo. *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000. p. 65-80

OUTHWAITE, William e BOTTOMORE, Tom. *Dicionário do Pensamento social do Século XX*. Rio de Janeiro: Zahar, 1996.

PAEZ, Luis Francisco Verano. *Economia solidária, uma alternativa ao Neoliberalismo*. Rio Grande do Sul: Cesma, 2001.

PEDRINI, Dalila Maria. *Entre laços e nós. Associativismo-Autogestão-Identidade Coletiva. A empresa alternativa de produção socializada –EAPS*. Brusque, 1998. Tese (Doutorado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

_____. Bruscor: uma experiência que aponta caminhos. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo. *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000. p. 31-48.

POCHMANN, Marcio. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto, 1999.

PREFEITURA Municipal de Blumenau. SETREDE, Programa de Apoio às Formas Cooperativas e Associativas, 1997.(MIMEO).

RECH, Daniel. *Cooperativas: uma alternativa de organização popular*. Rio de Janeiro: FASE, 1995.

RIOS, Gilvando S. L. *O que é cooperativismo*. São Paulo: Brasiliense, 1987.

RODRIGUES, Edgar. *Socialismo e sindicalismo no Brasil (1675-1913)*. Rio de Janeiro: LAEMMERT, 1969.

_____. *Os libertários: idéias e experiências anárquicas*. Rio de Janeiro: Vozes, 1988.

RODRIGUES, Iram Jácome. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT*. São Paulo: Scritta, 19997.

ROSANVALLON, Pierre. *La autogestion*. Madri: Editorial Fundamentos, 1979.

SADER, Eder. *Quando novos personagens entram em cena: experiências e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo 1970–1980*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

SADER, Eder; Gentili, Pablo. *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

SANTILLÁN, Diego Abad de. *Organismo econômico da revolução: a autogestão na revolução espanhola*. São Paulo: Brasiliense, 1980.

SANTOS, Chico. Mercado de trabalho encolhe e piora no país. *Folha de São Paulo*. São Paulo. Folha Dinheiro, p. B1, 13 jan. 2002.

SCHIOCHET, Valmor. O mercado de Trabalho e o emprego formal em Blumenau (1995 a 1999). *Revista de Divulgação Cultural*. Blumenau, ano 21, n. 68, p. 20-21, mai./ago. 1999.

SCHNEIDER, Jose Odelso. *Democracia, participação e autonomia cooperativa*. São Leopoldo: UNISINOS, 1991.

SCHERER-WARREN, Ilse. Movimentos em cena... e as teorias por onde andam? In.: *Cidadania a e multiculturalismo: a teoria social no Brasil Contemporâneo*. Lisboa: Socius, 2000.

SINGER, Paul e SOUZA, André Ricardo. *A economia solidária no Brasil: A autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000.

_____. *Aprender economia*. 14. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.

_____. Economia solidária: geração de renda e alternativa ao liberalismo. *Proposta*. São Paulo, n. 72, mar./mai. 1997a.

_____. A aposta na autogestão. In: *Autogest.* São Paulo, ano 1, n. 1, jun./ago. 1997b.

_____. Autogestão contra o desemprego. *Folha de São Paulo*. São Paulo, 22 jun. 1997c.

_____. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 1998b.

_____. *Uma utopia militante: repensando o socialismo*. Rio de Janeiro: Vozes, 1998a.

_____. *Desenvolvimento Econômico e Evolução Urbana (análise da evolução econômica de São Paulo, Blumenau, Porto Alegre, Belo Horizonte e Recife)*. São Paul: Companhia Ed. Nacional e USP, 1968.

_____. Economia solidária no Brasil. In: *Sindicalismo e economia solidária*. São Paulo: CUT, 2000. p. 98-106.

SIMÃO, Vilma Margarete. *Desemprego e sobrevivência: alternativas de trabalho*. Blumenau: FURB, 2000.

SOUZA, Herbert de. Gestando uma nova Cultura. In: *Autogest.* São Paulo, ano 1, n. 1, jun./ago., 1997.

THEISS, Felix & Associados. *O futuro do maior pólo cristaleiro da américa latina*. Blumenau, 1997. (Mimeo)

THEIS, Ivo M. processo de acumulação em Blumenau: uma interpretação crítica. In: THEIS, Ivo M, MATTEDI, Marcos A. TOMIO, Fabrício R. *Nosso passado (in)comum: contribuições para o debate sobre a história e a historiografia em Blumenau*. Blumenau: FURB, 2000.

THIAGO, Raquel S. Fourier: *Utopia e esperança na península do saí*. Blumenau-Florianópolis: FURB-UFSC, 1995.

TOMASETTA, Leonardo. *Participación y autogestión*. Buenos Aires: Amorortu, 1972.

TRAGTENBERG, Maurício. *Reflexões sobre o socialismo*. 5. ed. São Paulo: Moderna, 1986.

VEIGA, Sandra Mayrink; FONSECA, Isaque. *Cooperativismo: uma revolução pacífica em ação*. Rio de Janeiro: FASE, 1999.

VENOSA, Roberto. *Participação e participações: ensaios sobre autogestão*. São Paulo: Babel Cultural, 1987.

VIEITEZ, Cândido G. A Empresa sem patrão: temas da autogestão dos trabalhadores. In: VIEITEZ C. *A empresa sem patrão*. Marília: UNESP, 1997.

_____. Economia Popular (Verbetes). In: *Dicionário de ética econômica*. São Leopoldo: UNISINOS, 1997.

_____. A Economia Popular como Horizonte para Sociedades sem Rumos. *Tempo e Presença*. Rio de Janeiro, n. 288, jul./ago. 1996.

VIGEVANI, Tulio. Movimentos sociais na transição brasileira: dificuldades de abrangência propositiva e alternativa, in: VIOLA, E. J., WARREN, Ilse S., KRISCHKE, P. *Crise política, movimentos sociais e cidadania*. Florianópolis: UFSC, 1989. p. 90-126